

Kelly Cristina Lemos De Sant' Ana Barros

Gestão do potencial humano e adoecimento do trabalhador na SEMED\Maceió –
Alagoas

Lisboa

2019



INSTITUTO SUPERIOR DE GESTÃO

Departamento de Mestrados, Pós-Graduações e Formação de Executivo

Gestão do potencial humano e adoecimento do trabalhador na SEMED\Maceió –
Alagoas

KELLY CRISTINA LEMOS DE SANT' ANA BARROS

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Gestão,
como parte dos requisitos para obtenção do Grau de
Mestre em Gestão do Potencial Humano
Orientadora: Maisa Gomes Brandão Kullok

Lisboa
2019

RESUMO:

O tema associado à saúde dos docentes tem destacado-se nos últimos anos, devido um aumento de sentimentos de aflição, mal-estar e martírio, associados ao trabalho docente, situação esta que tem atentado a academia e os trabalhadores da educação, para a forma que o poder público tem lidado com esta realidade. Portanto, este estudo tem o objetivo de buscar compreender “se” e “como” a gestão responsável pela saúde do trabalhador propõe ações e políticas interventivas para os docentes. Para isto, a investigação inicia com uma revisão de literatura já existente sobre o tema, encontrando um número limitado de publicações e, das quais, aproximadamente 25% foram selecionadas e menos de 10% tratavam diretamente da gestão em Saúde Pública. Diante disto, foram elencadas três hipóteses, a primeira questiona a existência e realização de políticas para a categoria, mas sem exposição; a segunda hipótese, de que o tema não é interessante às instituições de pesquisa e, por fim, a terceira hipótese, de que realmente há uma inexistência de programas e políticas direcionadas ao adoecimento do docente. Neste contexto, identificamos a necessidade de políticas e programas condizentes à realidade docente, bem como debruçar-se e investigar este processo e identificar soluções.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde do Trabalhador; Adoecimento; Docente; Gestão da Saúde; Saúde docente.

ABSTRACT:

The theme associated with the health of teachers has stood out in recent years, due to an increase in feelings of distress, malaise and martyrdom, associated with the teaching work, a situation that has attacked academia and education workers, for the way the public authorities have dealt with this reality. Therefore, this study aims to understand "if" and "how" the management responsible for workers' health proposes interventional actions and policies for teachers. For this, the research begins with an existing literature review on the subject, finding a limited number of publications and, of which approximately 25% were selected and less than 10% dealt directly with the management in Public Health. Given this, three hypotheses were listed, the first questions the existence and realization of policies for the category, but without exposure; the second hypothesis, that the theme is not interesting to research institutions and, finally, the third hypothesis, that there is actually a lack of programs and policies directed to the illness of the teacher. In this context, we identify the need for policies and programs consistent with the teaching reality, as well as to look at and investigate this process and identify solutions.

KEYWORDS: Worker Health; Illness; Teacher; Health Management; Teacher Health.

AGRADECIMENTOS

Dedico minha dissertação, inicialmente aos meus pais Luís (in memoriam), Oneida e Geraldo que sempre acreditaram e investiram naquela menininha vinda da escola pública, que nunca imaginou ser MESTRA.

À Sandro, meu marido, aos meus filhos Yuri e Yasmin e meus netos Murilo, Arthur e Miguel, pelo amor incentivo e cuidado.

Às colegas do Mestrado, que sempre me incentivaram a não desistir.

À minha orientadora, Maisa Brandão, que me fez acreditar que eu seria capaz.

À Deus, obrigada por tudo! Toda gratidão à Ele!

LISTA DE ABREVIATURAS

CGGP – Coordenação Geral de Gestão de Pessoas

CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação

DM – Distúrbios Mentais

DSN – Doenças do Sistema Nervoso

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPq-HC – Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas de São Paulo

IPREV – Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Maceió

LDBEN – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LOS – Lei Orgânica da Saúde

LTP – Laboratório de Psicologia do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PASS – Política de Atenção e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal

QVTs – Qualidade de Vida no Trabalho

RPS – Regulamento da Previdência Social

SEMED – Secretaria Municipal de Educação

SINPRO – Sindicato dos Professores de Alagoas

SUS – Sistema Único de Saúde

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO 1 – A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MUNICÍPIO DE MACEIÓ: QUESTÕES PONTUAIS.....	5
CAPÍTULO 2 – A SAÚDE DO TRABALHADOR DA EDUCAÇÃO NO AMBIENTE PROFISSIONAL.....	11
CAPÍTULO 3 – CARACTERIZAÇÃO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE MACEIÓ – SEMED.....	17
CAPÍTULO 4 – GESTÃO DO TRABALHO E ADOECIMENTO.....	22
CAPÍTULO 5 – METODOLOGIA DE PESQUISA.....	27
5.1. Problema de pesquisa e objetivos.....	27
5.2. Tipo de pesquisa.....	27
5.3. Coleta de dados.....	28
5.4. Resultado da pesquisa.....	28
5.5. Conclusão dos resultados.....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICOS/QUADROS

Tabela 1 – Pedidos de primeiro afastamento e renovação de afastamento.....	7
Tabela 2 – Primeira readaptação e renovação de readaptação.....	8
Tabela 3 – Categoria funcional.....	8
Tabela 4 – Levantamento de licenças/afastamento de 2018.....	9
Tabela 5 – Levantamento de licenças/ readaptação de 2018.....	10
Tabela 6 – Secretarias Municipais de Maceió.....	17
Tabela 7 – Levantamento de janeiro/2018.....	28
Tabela 8 – Levantamento quantitativo de licenças/demandas professor.....	28
Tabela 9 - Levantamento de Fevereiro/2018.....	29
Tabela 10 – Levantamento quantitativo de licenças demandas professor.....	29
Tabela 11 – Levantamento de março/2018.....	30
Tabela 12 – Levantamento quantitativo de licença de demandas professor.....	31
Tabela 13 – Levantamento de abril/2018.....	31
Tabela 14 – Levantamento quantitativo de licenças demandas professor.....	32
Tabela 15 – Levantamento de maio/2018.....	32
Tabela 16 – Levantamento quantitativo de licenças demandas professor.....	33
Tabela 17 – Levantamento de junho/2018.....	33
Tabela 18 – Levantamento quantitativo de licenças demandas professor.....	34
Tabela 19 – Levantamento de julho/2018.....	35
Tabela 20 – Levantamento quantitativo de licença de demandas professor.....	35
Tabela 21 – Levantamento de agosto/2018.....	36
Tabela 22 – Levantamento quantitativo de licença de demandas professor.....	36
Tabela 23 – Levantamento de setembro/2018.....	37
Tabela 24 – Levantamento quantitativo de licença as demandas professor.....	37
Tabela 25 – Levantamento de outubro/2018.....	38
Tabela 26 – Levantamento quantitativo de licenças demandas professor.....	38
Figura 1 – Estrutura organizacional da Semed.....	19
Figura 2 – Estrutura do núcleo executivo.....	20
Figura 3 – Estrutura da coordenadoria geral de pessoas.....	21

INTRODUÇÃO

Este trabalho de pesquisa resulta da atividade laboral desenvolvida na Secretaria de Educação do Município de Maceió – SEMED, onde a investigadora tem atuado no Setor de Recursos Humanos e no qual depara-se, frequentemente, com o número elevado de pedidos de licença médica e afastamentos ocasionados por adoecimento no ambiente de trabalho.

No decorrer de anos a trabalhar no Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação de Maceió, enquanto profissionais, tivemos a oportunidade de acompanhar a lotação de servidores e, por conseguinte, sermos apresentados a situações de queixas, laudos médicos e psicológicos concernentes à saúde do trabalhador da Educação do município de Maceió.

Em diálogos com o Setor de Psicossocial (Coordenação Geral de Gestão de Pessoas da Semed/Maceió – CGGP), o qual é responsável pelos acolhimentos, orientações e acompanhamento aos trabalhadores acometidos de problemas que interferem no desempenho profissional, visando a redução de licenças e do absenteísmo, vimos o grande número de licenças de afastamento dos servidores em crescimento, especificamente, o número de professores das mais diversas áreas de conhecimento que atuam na Rede Municipal de Ensino de Maceió.

Em todas as reuniões que participei entre a SEMED e as demais Secretarias Municipais, mesmo que as pautas fossem diversificadas, o número de licenças médicas e readaptações da Educação sempre foram comentadas, e, por vezes, até com tom irônico, com termos pejorativos como, “esse povo só vive doente”; “no diário só tem gente de vocês”; “como vocês se viram com tanta gente doente?”; “aquela secretaria é de educação ou é um hospital geral?”

Isso sempre me inquietou, e me levou a buscar respostas para entender o porquê dessa crítica permanente, que se revela como uma discriminação com os servidores da educação que necessitam de licenças médicas.

O Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Maceió-IPREV, identificou, por meio de cruzamento de dados, indícios de irregularidades e, entre as inconsistências, foram encontrados, inclusive, casos de afastamento para tratamento de doença que devem ser investigados. A SEMED lidera os pedidos de afastamento e licenças-médica, e, por isto, tem sido alvo de exposição com caráter de ridicularização do trabalho docente.

A partir daí esta questão tornou-se, para mim, uma questão primordial para demonstrar que esta crítica não tinha base científica e que, ao mesmo tempo, era necessário que a SEMED elegesse uma política de acompanhamento dos seus profissionais a fim de melhorar a qualidade de trabalho dos seus profissionais e a organização do trabalho, minorando o elevado índice de adoecimento.

Nesta constante observação dos fatos narrados, decidimos nos propor a estudar o caso que ora se apresenta de maneira sistemática, a fim de produzir uma pesquisa devidamente embasada, com vistas a uma contribuição ao setor público, bem como à comunidade escolar maceioense para o desenvolvimento de atividades de Qualidade de Vida no Trabalho – QVTs, as quais podem melhorar tanto a saúde individual do servidor público da Educação de Maceió, bem como a diminuição do número de afastamentos justificados de trabalhadores, promovendo assim, economia a médio e longo prazo para os recursos financeiros investidos na Educação de Maceió.

Ao adentrar no Programa de Mestrado em Gestão do Potencial Humano, encontrei, exatamente o que estava querendo fazer e, assim, este trabalho tem por objetivo contribuir para a gestão de ações voltadas aos trabalhadores da educação no município de Maceió repercutindo na melhoria da saúde do trabalhador, na gestão da organização do trabalho e, conseqüentemente, no menor índice de adoecimento, articulando diretamente com a gestão do potencial humano destes trabalhadores.

Na busca por material bibliográfico, nos deparamos com uma pesquisa realizada em 2006 pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho – LTP da Universidade de Brasília, envolvendo 52.000 sujeitos investigados, em 1.440 escolas, nos diversos estados brasileiros. Este é, de fato, o primeiro estudo nacional, com grande exaustão e abrangência, sobre saúde mental e condições de trabalho bem como sobre Burnout entre os trabalhadores em educação no Brasil (professores, funcionários e especialistas em educação da rede pública estadual). Esta pesquisa deu origem ao livro “Educação: carinho e trabalho”, organizado por Wanderley Codo, e é fruto de parceria entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE e o LTP.

A situação também vem chamando a atenção do Sindicato dos Professores de Alagoas-SINPRO, que publicou uma Cartilha sobre a Síndrome de Burnout & Assédio Moral.

Em relação à Síndrome de Burnout, a mesma é definida na Cartilha como “um fenômeno psicossocial, aparecendo como uma resposta crônica aos estresses interpessoais que ocorrem

nas situações de trabalho e acometem profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, como professores, médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, policiais, bombeiros e outros” (Maslach, C; Leiter, M.P, 1997).

Ainda de acordo com a Cartilha do SINPRO, a Síndrome de Burnout em professores é a Epidemia da Educação, sendo a síndrome do século 21, segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho e a OMS – Organização Mundial de Saúde.

O psicanalista americano Freudenberger (1974 In TRIGO, TENG, e HALLAK, 2007), descobridor da síndrome, alertava para o fato de que a síndrome acomete profissionais altamente entusiasmados e socialmente comprometidos com o trabalho.

Considerando a importância deste estudo para a Gestão Pública, particularmente no tocante à contribuição para a Rede Municipal de Maceió, foi que assumimos este desafio.

Para desenvolvimento da metodologia, buscamos, inicialmente, levantar dados bibliográficos referente a Gestão do Trabalho, Saúde do Trabalhador, Adoecimento no ambiente profissional e, até a Síndrome de Burnout nos profissionais da educação.

No tocante a situação da Semed/Maceió, buscaremos, em conjunto com o Setor Psicossocial, dados fidedignos concernentes a afastamentos, readaptações e aposentadorias de servidores desta secretaria que anteriormente poderiam ter sido beneficiados por ações direcionadas para seu não adoecimento laboral.

A seleção desses dados ocorrerá de maneira tabular com apresentação de números totais e proporcionais de servidores acometidos de incapacidade parcial ou total relacionada com o ofício que desempenham.

Do resultado deste levantamento específico, analisaremos o impacto na saúde individual do trabalhador, assim como nas constas públicas, visto que há uma relação do gasto do investimento público para os trabalhadores afastados ou readaptados involuntariamente.

Nesta perspectiva, adotaremos a pesquisa qualitativa como o método de análise do fenômeno estudado e o estudo de caso como fonte de dados para então, posteriormente, utilizarmos os dados quantitativos que nos permitirão conferir nossas informações e permear nossa análise. Segundo André:

“As abordagens qualitativas de pesquisa se fundamentam numa perspectiva que concebe o conhecimento como um processo socialmente construído pelos sujeitos nas suas interações cotidianas, enquanto atuam na realidade, transformando-a e sendo por ela transformados. Assim, o mundo do sujeito, os significados que atribui às suas experiências cotidianas, sua linguagem, suas produções culturais e suas formas de interações sociais constituem os núcleos centrais de preocupação dos pesquisadores. Se a visão de realidade é construída pelos sujeitos, nas interações sociais vivenciadas em seu ambiente de trabalho, de lazer, na família, torna-se fundamental o estudo de caso como forma de análise e estudo” (2013: 96).

A fundamentação teórica busca explicitar o trabalho público, e como a Gestão de Pessoas tenta desenvolver o papel primordial de falta e rotatividade de trabalhadores em seus postos de trabalho, conforme afirma Bresser Pereira (2008), com o desenvolvimento de ações e reforma na gestão pública, na busca de maior eficiência estatal.

Entretanto há diversos elementos no tocante ao servidor público que exprime seu descontentamento referente a deficiência de recursos humanos, falta de qualificação e desmotivação, levando assim a elevados índices de faltas e licenças médicas, conforme afirma (Marconi, 2006), refletindo na qualidade do serviço prestado.

Dito isto, esta investigação foi organizada em cinco capítulos que traçam uma trajetória linear para a melhor compreensão da saúde do trabalhador, das particularidades do município de Maceió e da sua respectiva Secretaria Municipal de Educação, além de discutirmos sobre a gestão do trabalho e o adoecimento. Por fim, será apresentada a metodologia utilizada nesta investigação.

A expectativa a ser alcançada é objetiva e planejada, de forma a responder uma demanda real e explícita de um campo de trabalho e encontrar soluções de melhoria a nível institucional, para todos os profissionais desta instituição e da categoria profissional, portanto, evidenciando-se a evidência e necessidade de uma investigação deste teor.

CAPÍTULO 1 – A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MUNICÍPIO DE MACEIÓ: QUESTÕES PONTUAIS

A saúde do trabalhador, também conhecida como saúde ocupacional, é um conceito bastante recente na literatura, o qual constitui-se como objeto de estudo fundamental para a análise e compreensão da Gestão do Trabalho, uma vez que visa a promoção e proteção do capital humano em sua articulação com a realidade laboral, de modo a auxiliar na qualidade de vida e bem-estar dos profissionais e, também, na melhoria tanto da produtividade quanto do desenvolvimento econômico sustentável.

Deste modo, pensando no trabalhador enquanto capital humano e, mais especificamente, como potencial humano e de modo que o trabalhador constitui componente imprescindível na estrutura de produção, a saúde ocupacional torna-se a representação oficial de um combo de instrumentos que visam garantir que o ambiente de trabalho atenda às exigências de saúde e de segurança adequadas.

Neste contexto, destaca-se que a legislação de diversos países, incluindo o Brasil e, conseqüentemente, a legislação estadual e municipal, tanto o estado de Alagoas quanto o município de Maceió, têm demonstrado a iniciativa de tratar a temática da saúde do trabalhador como o desenvolvimento de uma cultura de responsabilidade do empregador na busca por novas práticas laborais a partir da realidade identificada pelos setores específicos de gestão de pessoas, os quais tem, na sua prática, a preocupação com a permanente adequação dos trabalhadores que vitimaram-se ou adoeceram no contexto de trabalho.

Esta preocupação com a temática, leva-nos a arriscar afirmar que o trabalhador também é responsável pela garantia da sua segurança e saúde, buscando desenvolver as suas ações profissionais seguindo as normas de segurança e de saúde no trabalho. E percebemos, no decorrer deste estudo, que ainda há um grande desconhecimento sobre o que vem a ser este “adoecimento”, o que o causa e qual a melhor maneira de lidar com as situações advindas.

Destacou-se que é fundamental uma intervenção direcionada à educação, formação e propagação da informação sobre a temática, de modo a sensibilizar a população e incitar a criação de uma cultura de exigências sobre a segurança e saúde no trabalho, destacando a importante função exercida pelos professores, bem como pelos demais profissionais da educação, considerando que o ambiente escolar é onde as crianças e adolescentes passam maior parte de suas vidas.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2016), a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consistente apenas da ausência de doença ou de enfermidade.

Deste conceito, torna-se possível ampliar o conceito de saúde, o qual passa a compreender a saúde do homem para além da questão física, ampliando a atenção para o bem-estar mental e a sua interação no meio social.

De acordo com documentos oficiais, tanto dissertações de mestrado, quanto documentos de órgãos públicos brasileiros, (FUNASA, 2017) a evolução da saúde pública brasileira dá-se no início do século XX, década de 1930, com o trabalho do médico sanitarista Oswaldo Cruz e a sua luta pela melhoria da prestação de serviços nesta área. Enquanto Diretor da Saúde Pública, implantou medidas profiláticas, como a vacinação obrigatória, a retirada de animais das ruas, a limpeza constante da cidade e a melhoria da qualidade da água, de modo a erradicar o surto de peste bubônica, febre amarela e varíola que dominavam a cidade do Rio de Janeiro naquele período.

Contudo, somente em 1941, com a 1ª Conferência Nacional de Saúde, foram discutidas questões como defesa sanitária, assistência social, proteção da maternidade e infância e adolescência. Estas discussões, mesmo que de forma organizada, ainda não previam ações preventivas.

É a partir de 1953, com o surgimento do Ministério da Saúde que, efetivamente, tem início, a nível nacional, a preocupação da saúde pública do povo brasileiro, principalmente com as doenças da época, dentre as quais: malária, leishmaniose, doença de Chagas, peste, brucelose e febre amarela, além de outras doenças que propagavam-se no país.

Mesmo com a criação do órgão, nos seguintes 30 anos, a saúde não alcançou o seu objetivo pré-estabelecido nos anos subsequentes, culminando na criação de um Sistema Único de Saúde – SUS, no início da década de 90, através da Lei Orgânica da Saúde – LOS. O objetivo deste sistema era sistematizar e erradicar estas doenças, utilizando da descentralização dos serviços básicos para o atendimento da população como um todo.

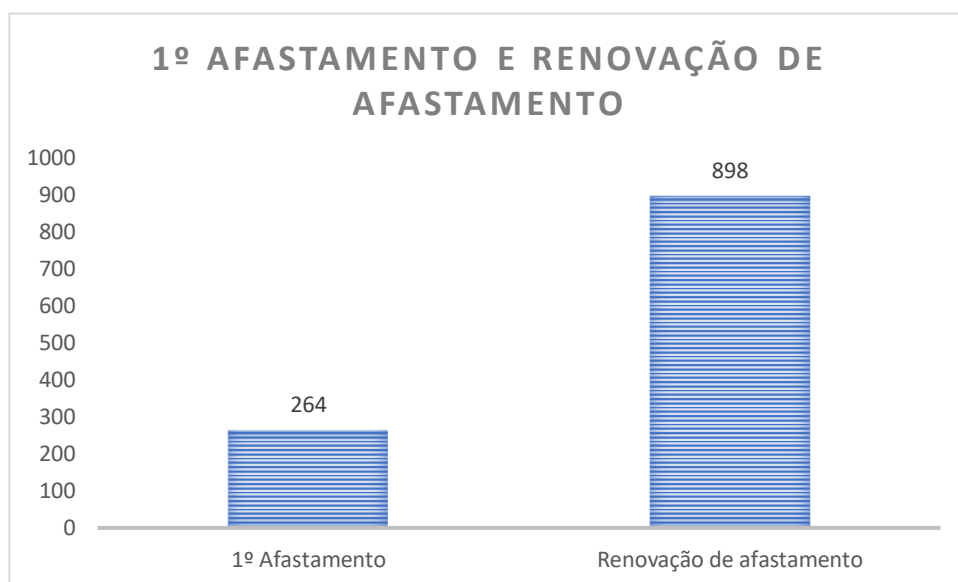
No Brasil, a discussão sobre o número de professores de escolas públicas afastados por transtornos mentais ou comportamentais tem tornado-se cada vez mais frequente, através dos meios de comunicação, do aumento de pesquisas acadêmicas sobre o tema e da criação de instrumentos de avaliação.

Abaixo, apresentamos algumas tabelas que representam informações sobre pedidos de afastamento de trabalhadores, pedidos de renovação de afastamento, a readaptação, renovação da readaptação.

Estes dados correspondem à realidade do município de Maceió, disponibilizados pela Samed, e nos permitem compreender de forma estatística a dimensão do problema, ao contabilizar um total de licenças no período de janeiro a dezembro de 2017 de 1.269 entre afastamento, readaptação e renovação.

Em relação ao pedido de afastamento por motivos de saúde, observa-se que temos um total de 264 pedidos para o 1º Afastamento e, 898 para Renovação de Afastamento:

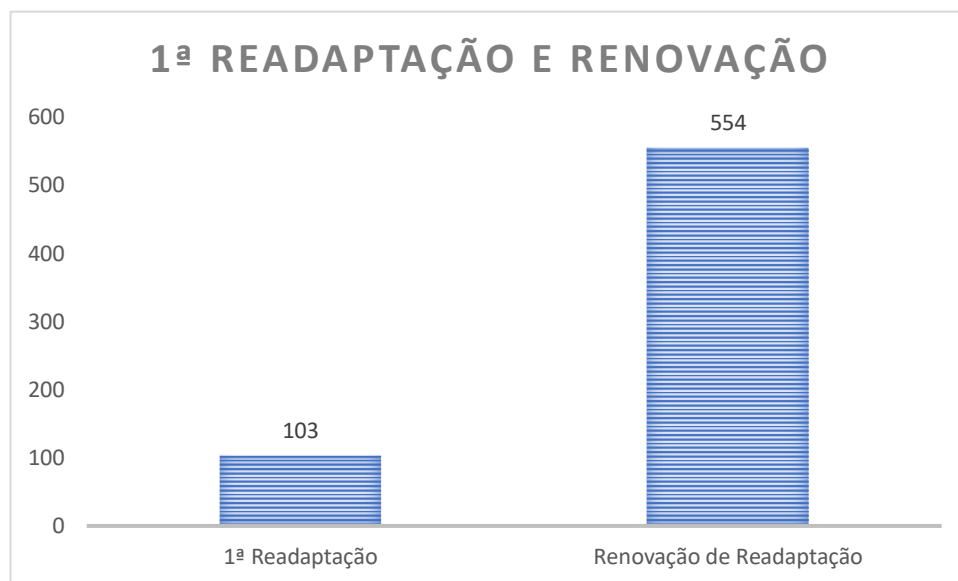
Tabela 1 - PEDIDOS DE 1º AFASTAMENTO E RENOVAÇÃO DE AFASTAMENTO



Fonte 1 – Elaborado pela autora

Ao analisarmos o Relatório de Estatística Psicossocial, nos chama a atenção, também, o segundo elemento de análise, que trata da Readaptação, ou seja, são os casos de licença que já estão em andamento e que foram mantidas, na mesma situação do afastamento inicial ou em novo enquadramento, o que nos dá os seguintes números: 1º Readaptação: 103 pedidos e 554 pedidos de Renovação de Readaptação:

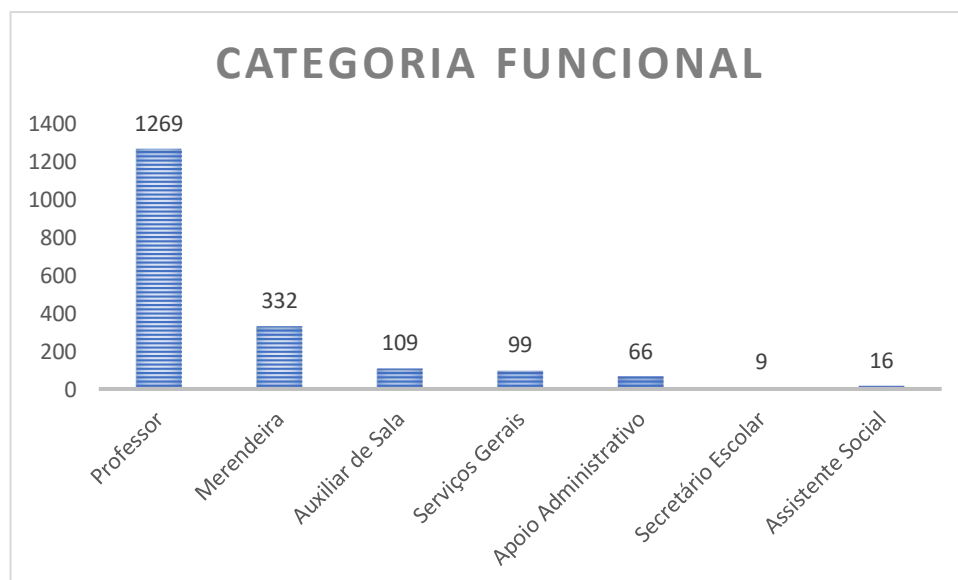
Tabela 2 - 1ª READAPTAÇÃO E RENOVAÇÃO DE READAPTAÇÃO



Fonte 2 - Elaborado pela autora

Com base nestes dados, consideramos importante analisar também os pedidos de afastamento por categoria funcional e foi identificado que a categoria “professor” tem um destaque enorme, conforme os dados a seguir:

Tabela 3 - CATEGORIA FUNCIONAL



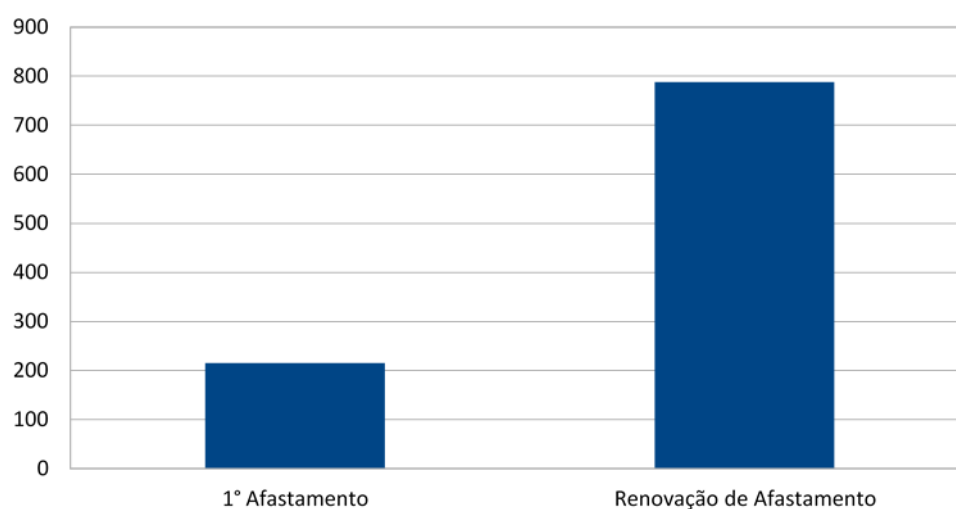
Fonte 3 - Elaborado pela autora

Estes dados representam um extremo fator que é a alta taxa de renovação dos pedidos, tanto a nível de afastamento como de readaptação e, por esta razão, há um severo impacto financeira nas contas do Município.

São dados que destacam nossa atenção, devido demonstrar o custo que é manter o funcionário afastado das suas funções e a contratação de profissionais substitutos. Estes dados foram levantados junto ao Instituto de Previdência do Município e apenas a informação fica apontada aqui, pois este não é o objetivo deste trabalho. São informações de uso interno da Secretaria.

Em 2018 os dados continuam crescendo, num total de 1301 licenças entre afastamento, readaptação e prorrogação, no período de janeiro a dezembro de 2018:

Tabela 4 - LEVANTAMENTO DE LICENÇAS/AFASTAMENTO DE 2018

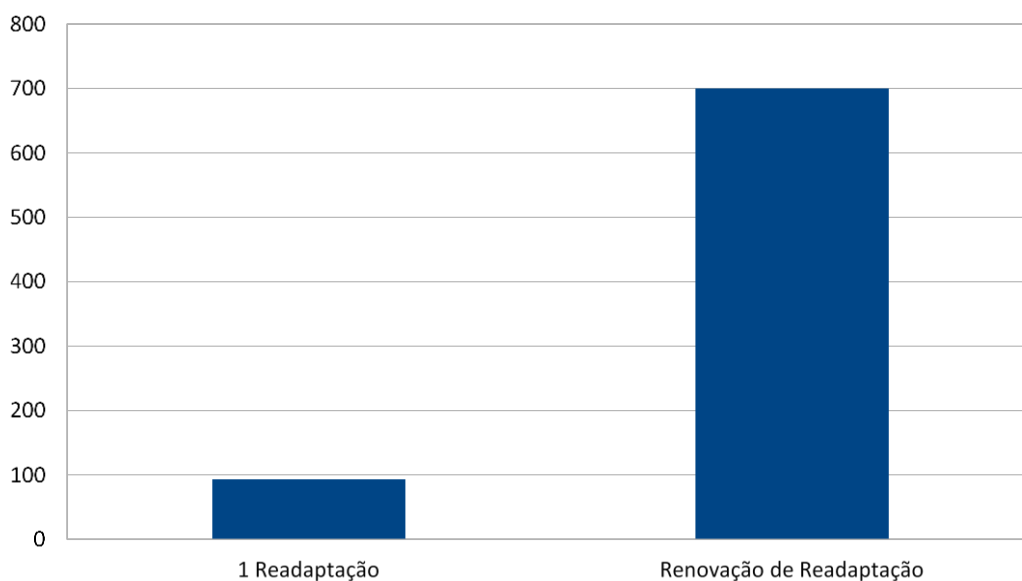


Fonte 4 - Elaborado pela autora

Em relação ao levantamento de Licenças e Afastamento no ano de 2018, foram 215 pedidos de 1º Afastamento e 788 pedidos de Renovação de Afastamento: 788. Portanto, demonstra-se a existência de um crescimento dos pedidos de renovação, ao passo que novos pedidos continuam sendo realizados, demonstrando a existência real de uma situação invulgar na saúde dos trabalhadores e docentes da Semed.

Em continuidade, também levantamos as licenças de readaptação dos profissionais, ou seja, aqueles que, após o período de licença, necessitam de uma licença de readaptação.

Tabela 5 - LEVANTAMENTO DE LICENÇAS/READAPTAÇÃO DE 2018



Fonte 5 - Elaborado pela autora

Neste aspecto, foi identificado que os pedidos de 1ª Readaptação foram de 93, enquanto os pedidos de Renovação de Readaptação foram 700. Em semelhança aos dados anteriores, neste ainda há um número muito maior de renovação de pedidos, o que demonstra que as primeiras readaptações não estão a correr da forma adequada ou que há, realmente, divergências de informações de saúde.

Quando realizada uma separação dos cargos e funções que mais solicitam as licenças, foi identificado a prevalência de pedidos pelos professores, totalizando 1301 professores a solicitarem licenças de afastamento.

Estes dados serão norteadores para o decorrer da nossa investigação, articulando as fundamentações teóricas e as intenções de pesquisa.

CAPÍTULO 2 – A SAÚDE DO TRABALHADOR DA EDUCAÇÃO NO AMBIENTE PROFISSIONAL

Com as exigências do mundo do trabalho nas ações do professor da Educação Básica, principalmente pelas diversas políticas educacionais implantadas após a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN (Lei Nº 9.394\1996), como também as reformas nos sistemas de ensino, tanto a nível federal, estadual e municipal para ampliação do atendimento educacional na busca por um ensino fundamental universal, a expansão gradual das formas de acesso ao ensino médio e, por fim, priorizar o atendimento à educação infantil nas creches e pré-escolas do poder público, os professores foram afetados.

Estas mudanças exigem, também, uma nova estruturação dos complexos de ensino, tanto em seus elementos físicos, como organizacionais. Também no empenho e envolvimento da gestão da escola ao assumir seletos critérios de eficácia, produtividade e excelência, o que causa um profundo mal-estar por parte dos profissionais da educação envolvidos na escola.

“A categoria trabalho docente abarca tanto os sujeitos nas suas complexas dimensões, experiências e identidades quanto as condições em que as atividades são realizadas no ambiente escolar. Compreende, portanto, as atividades, responsabilidades e relações que se realizam na escola para além da regência de classe, sujeitas, no conjunto, a mecanismos implantados pela gestão na busca por redução dos custos e aumento da eficácia” (Oliveira, 2006).

É, ainda, nessa perspectiva, que se percebe uma intensificação do trabalho docente, em diferentes aspectos: um, é o aumento populacional em contraste a nenhuma alteração do efetivo, o outro, a diminuição do efetivo sem mudanças na produção.

Os professores e os demais profissionais da educação, são, cada vez mais, exigidos a assumir funções que vão além da sala de aula, o que exige novas estruturas organizacionais da Rede Pública para que se produzam:

“Mudanças organizacionais no bojo da evolução dos sistemas e de suas reformas também podem gerar mecanismos de intensificação do trabalho. Mas é no âmbito da atividade que o processo de intensificação se expressa, pois cabe ao trabalhador regular os efeitos da ampliação da complexidade ou do aumento do número de tarefas a serem realizadas na mesma unidade temporal por uma mesma pessoa ou equipe” (Melchior, 2008).

É mister destacar que, quanto maiores são as demandas, maior é a pressão sobre os professores e os profissionais da educação na consecução do seu trabalho.

Nesta crença nos deparamos com f se tornando comum quando se fala da profissão docente e que se relaciona com a questão do mal-estar docente. Esta expressão, utilizada por Esteves (apud Nóvoa, 1991: 97), “aparece como um conceito de literatura pedagógica que pretende resumir o conjunto de reações dos professores como um grupo social desajustado devido à mudança social”.

São apresentados doze padrões, a nível básico, que sintetizam algumas das recentes oscilações no setor educacional e que atingem diretamente a prática do professor:

1. Aumento das exigências em relação ao professor – significa que, além do conhecimento sobre a matéria que leciona, é exigido que o professor atue como facilitador da aprendizagem, além de um proveitoso pedagogo, mediador de atividades de grupo, e ainda, para além de ensinar, deve tratar da saúde mental dos alunos, intervir no processo de socialização e da educação sexual, além de outras habilidades;
2. Inibição educativa de outros agentes de socialização – este padrão exige da instituição escolar maior responsabilidade, em relação a conjunto de valores e princípios primários, os quais eram, antes, transmitidos pela família;
3. Desenvolvimento de fontes de informação alternativas à escola – os meios de comunicação de massa obrigam o professor a alterar o seu papel de transmissor de conhecimentos pois enfrenta a necessidade de integrar no seu trabalho o potencial informativo disponível;
4. Ruptura do consenso social sobre a educação – o modelo vigente apresenta uma verdadeira “salada” onde se misturam diversos ingredientes, com o objetivo de que cada um deles dê o seu toque original a um conjunto que se caracteriza pela diversidade dos seus componentes, e diferentes modelos de socialização, produzidos pela sociedade multicultural e multilíngue;
5. Aumento das contradições no exercício da docência – o professor encontra-se sujeito a críticas constantemente, seja por conta dos valores, seja por conta do domínio metodológico, independente do modelo que escolher seguir;
6. Mudança de expectativas em relação ao sistema educativo – devido às mudanças do sistema educativo desceu a motivação do aluno para estudar, pois hoje em dia, os graus académicos já não asseguram a ascensão social;
7. Modificação do apoio da sociedade ao sistema educativo – os professores passaram a ser responsabilizados pelo fracasso da escola sendo julgados pela sociedade que retirou o apoio unânime à ideia da educação como promessa de um futuro melhor.

8. Menor valorização social do professor – até algum tempo atrás, o professor gozava de um status social e cultural mas, atualmente, o status social é estabelecido a partir de critérios econômicos e, para muitos pais, o fato de alguém ser professor tem a ver com uma clara incapacidade de “ter um emprego melhor”, isto é, uma atividade profissional onde ganhe mais dinheiro.
9. Mudança dos conteúdos curriculares – o extraordinário avanço das ciências e das exigências sociais tem requerido uma mudança profunda dos conteúdos curriculares e alguns professores manifestam receios, insegurança e desconfiança perante estas mudanças;
10. Escassez de recursos materiais e deficientes condições de trabalho – a falta de recursos generalizada aparece como um dos motivos que acarretam na insatisfação docente, visto que os professores veem-se limitados, o que provoca uma inibição na sua atividade;
11. Mudança nas relações professor/aluno – as relações nas escolas mudaram, os conflitos aumentaram e a violência assume grandes proporções, culminando em sentimentos destrutivos de insegurança entre os docentes;
12. Fragmentação do trabalho do professor – o professor sobrecarrega-se de trabalho, o que leva à realização de uma atividade fragmentada, ou seja, vê-se determinado a atender simultaneamente uma quantidade de elementos, diferentes entre si, que se torna impossível dominar todos os papéis.

Assim, a essência do desconforto docente tem base na desvalorização do trabalho do professor, evidente no contexto social e nas deficientes condições de trabalho na sala de aula, que o obrigam a uma atuação medíocre e que se apresenta na sequência: mal-estar profissional, frustração, desânimo, descrença, ceticismo, fechamento à mudança e às possibilidades de inovação, tornando-se um ciclo vicioso a justificar a alienação e um progressivo desinvestimento na profissão.

Estas questões, quando não trabalhadas adequadamente pelo professor, levam a um grau de exaustão e de frustração que poderão desencadear o que estamos chamando de mal-estar docente ou síndrome da desistência absoluta.

Segundo Esteve (1999), a expressão “mal-estar docente” já é usada desde meados dos anos de 1950, para descrever os efeitos negativos sofridos pelos docentes em suas salas de aula e na escola. Sendo assim, é importante que haja uma preocupação por parte das Secretarias Municipais em implantar um serviço de Atenção Básica que proporcione aos docentes um amparo organizacional permitindo um suporte técnico aos profissionais da educação

Antunes (2014) discute sobre o mal-estar e o adoecimento docente nas escolas públicas do estado de São Paulo, destacando a atual situação das readaptações (por motivo de adoecimento), que se configura na recolocação do profissional em outra função, com atribuições de cargo em nível diferente (inferior) de esforço para o qual foi admitido.

As publicações começam a ser notadas e a surgir em meados do ano 2002, conforme podemos encontrar na *Scientific Eletronic Library Online – Scielo*, importante instrumento de pesquisa na área acadêmica. Na década anterior, não foram encontradas produção sobre o tema. Ainda, constatou-se que nos últimos ano, mais especificamente desde 2014, foram publicados mais de 50% dos estudos relacionados ao tema, o que expressa a crescente visibilidade do tema perante a academia.

Ainda, foi observado que dezoito destas publicações concentraram-se em estudos vinculados à atividade docente e o aparecimento de problemas da voz; dez tiveram temas como: estresse, síndrome de Burnout, depressão, transtornos, dentre outros, demonstrando um padrão nos objetos de investigação.

Nessa direção, o ser professor/gestor nas últimas décadas deixou de ser “compensador”, diante do desgaste físico e emocional que estão sendo acometidos, além de salários nada atrativos, sem condições de ascensão social.

No entanto, quando o nível de esgotamento é muito alto, chegando até fragilizar toda energia, pode surgir a Síndrome de Burnout de origem do inglês, significando “queimar-se” ou “destruir-se pelo fogo de fora para dentro”. Enquanto, que, em português, é algo como “perder a energia”, de modo a sentir para fora completamente. Essa síndrome leva o trabalhador a perder o sentido da relação com o trabalho, de modo que as coisas já não existem e qualquer esforço para o indivíduo não tem significado algum.

A Síndrome de Burnout é considerada uma das principais consequências do estresse no âmbito profissional. E foi descrita pela primeira vez pelo psicólogo H.J. Freudenberg (1974), para descrever um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excesso de desgaste de energia, força e recursos.

Este processo inicia-se com um constante excesso dos níveis de estresse no ambiente de trabalho. A síndrome de Burnout é bem definida enquanto um quadro de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal.

A exaustão emocional retrata a debilidade de meios e recursos de sanidade emocional do sujeito, este é, por vezes, classificado como característica inicial da síndrome, visto ser oriundo, de forma principal, do exagero e do conflito pessoal nas relações interpessoais. A despersonalização, por sua vez, é caracterizada pela instabilidade emocional do profissional, ou seja, quando o sujeito passa a agir de modo distante com os outros e tratar clientes e colegas como objetos.

Por fim, a redução da realização pessoal (ou sentimento de incompetência) revela uma auto-avaliação negativa associada à insatisfação e infelicidade com o trabalho. No início, os sentimentos negativos são direcionados aos desencadeantes do processo, ou seja, às pessoas mais próximas do sujeito, em seguida, esta insatisfação vai se ampliando para os amigos e familiares e, finalmente, atinge a própria pessoa.

Portanto, os indícios físicos que são associados ao Burnout incluem as cefaléias, alterações gastrointestinais e insônia, dentre outros. O esgotamento também é refletido no ambiente e nas relações familiares, podendo culminar em separações e maus tratos e, principalmente, no ambiente de trabalho. Destaca-se com uma baixa significativa do rendimento e aumento de absenteísmo. As consequências desta síndrome que expressa uma situação de cansaço extremo podem ser também graves, e inclui desmotivação, frustração, depressão e dependência de drogas.

O Burnout já é visto como uma grande preocupação no mundo do trabalho da atualidade e muitas já são as pesquisas realizadas explicando a síndrome e a sua constatação como doença do trabalho, que interferem, diretamente, na gestão do potencial humano. Podemos citar as pesquisas de Codo (2002), Dimitrov (1991), Chan (2003), dentre outros aqui citados.

Convém ressaltar que o estresse laboral pode ser visto de forma negativa, quando o indivíduo não utiliza de estratégias específicas para combatê-lo, surgindo sintomas – físicos psicológicos e sociais.

A Síndrome de Burnout é reconhecida pelo Ministério da Saúde brasileira (2001), como um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônico no trabalho, que afeta principalmente profissionais com contato direto com as pessoas, entre eles estão: educação, saúde policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, entre outros.

Porém, é importante ressaltar que as condições de estresse do trabalho não significam, necessariamente o desenvolvimento da doença. A Burnout é passível de manifestar-se de

diferentes formas, como através do absenteísmo, rotatividade, atrasos, insatisfação, sabotagem e baixos níveis de eficácia no ambiente de trabalho, que podem ser estimulados e/ou motivados por variados fatores – podendo ser recursos físicos, químicos, ergonômicos e outros, e até mesmo por causa da forma organizacional, como por exemplo, a forma de participar e envolver-se nas atividades profissionais, o horário de trabalho a ser cumprido, intervenientes como horas extras, trabalhos em turnos ou noturnos, sobrecarga por excesso de esforço físico e/ou mental, qualidade das relações com os demais colegas e público-alvo, ritmo de trabalho, pressão de tempo, a impossibilidade da ascensão funcional, tudo isso, com participação do contexto doméstico, social e individual, além dos demasiados complementos e fatores externos que o sujeito vivencia no cotidiano.

Burnout foi reconhecido como uma ameaça trabalhista para as profissões que implicam cuidados com saúde, educação e serviços humanos. No Brasil, as causas e motivos de doenças no âmbito laboral foram legalmente mencionadas através do Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, que veio aprovar o Regulamento da Previdência Social – RPS o qual trata, em seu Anexo II, dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais.

Neste documento há uma tabela de Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionado com o Trabalho (Grupo V da Classificação Internacional das Doenças – CID - 10) que cita a “Sensação de Estar Acabado” (Síndrome de Burnout, Síndrome de Esgotamento Profissional) como sinônimos do Burnout, que, na CID – 10, recebe o código organizações – Z73.0.

Considerando, portanto, que a estafa profissional ou “Burnout” refere-se aos desgastes cognitivo e emocional gerada no ambiente de trabalho, como um sentimento desagradável e, que é preciso que o indivíduo utilize-se de estratégias centrada no problema para prevenir a Burnout.

Deste modo, podemos afirmar a existência de uma síndrome que acomete profissionais em consonância com a realidade da Semed, porém, apenas como profissionais médicos e da saúde é possível afirmar ou negar a existência específica em cada caso.

CAPÍTULO 3 – CARACTERIZAÇÃO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE MACEIÓ – SEMED

Cabe ressaltar que nosso campo de estudo, nesta investigação, são os profissionais da educação lotados na referida Secretaria Municipal de Educação – SEMED e, por esta razão consideramos adequado fazer-se compreender o que representa esta secretaria na estrutura do município.

A SEMED é uma das secretarias do Governo Municipal da cidade de Maceió, que possui uma população estimada em cerca de um milhão de pessoas, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

A organização do município tem no prefeito e vice-prefeito a sua representação política e executiva com a estrutura de secretarias:

Tabela 6 - SECRETARIAS MUNICIPAIS DE MACEIÓ

LISTA DE SECRETARIAS MUNICIPAIS		
SEMTUR - Secretaria Municipal de Turismo;	SEMEC – Secretaria Municipal de Economia;	SEMGE – Secretaria Municipal de Gestão;
SEMTABES – Secretaria Municipal do Trabalho, Abastecimento e Economia Solidária;	SMCI – Secretaria Municipal do Controle Interno;	SECOM – Secretaria Municipal de Comunicação;
SEMSCS – Secretaria Municipal De Segurança Comunitária e Convívio Social;	GGOV – Gabinete de Governança;	SMG – Secretaria Municipal de Governo;
SEMAS – Secretaria Municipal de Assistência Social;	SEMELJ – Secretaria Municipal de Esporte, Lazer e Juventude;	PGM – Procuradoria Geral do Município
SMS – Secretaria Municipal de Saúde;		ARSER – Agência Municipal de Regulação de Serviços Delegados.

Fonte 6 – Elaborado pela autora

Além das 17 secretarias, o município possui também três órgãos:

- IPREV – Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município De Maceió;
- FMAC – Fundação Municipal de Ação Cultural;
- COMARHP – Companhia Municipal de Administração, RH e Patrimônio;

E três Superintendências:

- SMTT – Superintendência Municipal de Transporte e Trânsito;
- SLUM – Superintendência de Limpeza Urbana de Maceió;
- SIMA – Superintendência Municipal de Energia e Iluminação Pública.

A SEMED, portanto, é uma secretaria da Prefeitura Municipal de Maceió que tem por finalidade formular e garantir a política municipal de educação. A ela compete:

- Formular, executar, controlar e garantir a Política Municipal de Educação;
- Prover e garantir a universalização do acesso à educação infantil e ao ensino fundamental;
- Oferecer ensino obrigatório e gratuito para crianças, jovens, adultos e pessoas portadoras de necessidades especiais;
- Efetuar o gerenciamento escolar e a pesquisa educacional;
- Zelar pela qualidade do ensino público em nível municipal.

Recentemente a SEMED sofreu uma mudança estrutural, a partir da qual passou a conter quatro núcleos: de decisão estratégica; finalístico; de apoio estratégico e executivo. O núcleo executivo é composto pela Diretoria de Gestão Administrativa, com quatro coordenadorias.

Esta investigação nortear-se-á pelas informações recolhidas na Coordenadoria de Gestão de Pessoas, a qual a investigadora possui acesso por ser seu ambiente de trabalho.

A respectiva coordenadoria possui três setores:

- Registro e movimentação pessoal;
- Folha de pagamento
- Desenvolvimento e desempenho do servidor.

São estes setores que lidam diretamente com o servidor municipal lotado na Secretaria e que fazem o acompanhamento desde a sua chegada ao órgão até o acompanhamento da sua frequência e, conseqüentemente, seu afastamento. Assim é que o destaque a esta coordenadoria onde a autora do trabalho está lotada.

Portanto, de modo a articular estas informações, é importante vir a saber que, no ano de 2017, a adequação na estrutura organizacional da SEMED, que acolhe cerca de 60 (sessenta) mil estudantes, interage com cerca de 6.200 (seis mil e duzentos) servidores e executa 25% (vinte e cinco por cento) do orçamento da Prefeitura Municipal de Maceió.

Por esta razão, é importante conhecer a estrutura organizacional desta Secretaria que detém um dos maiores números de servidores do município de Maceió e que chama a atenção com os seus números.

Figura 1 -ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA SEMED



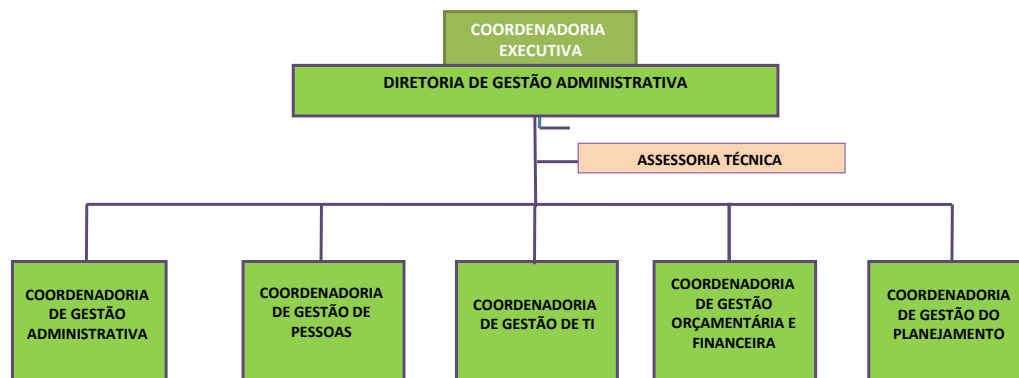
Fonte 7 – Elaborado pela autora

Como podemos ver na tabela, a organização passa pela definição de quatro núcleos organizativos e são neles que se dá o funcionamento real da secretaria, aqui dizemos real pois é o definido objetivamente e que delineia as demais organizações da instituição.

Dito isto, vamos centrar o nosso trabalho na Diretoria de Gestão Administrativa, por se tratar do local onde o nosso tema vai buscar as informações para o seu desenvolvimento e por entendermos que este é o setor de maior ação administrativa.

A Gestão Administrativa é vista como um papel estratégico dentro das instituições. A ela compete a coordenação de recursos administrativos da empresa e encontra-se vinculada ao Núcleo Executivo, conforme podemos ver no organograma:

Figura 2 - ESTRUTURA DO NÚCLEO EXECUTIVO



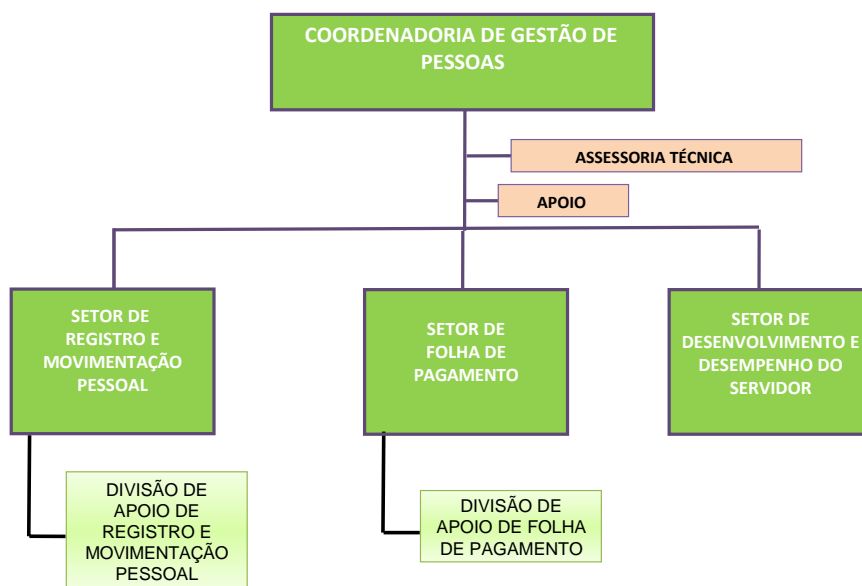
Fonte 8 – Elaborado pela autora

A Coordenadoria de Gestão de Pessoas deve ter, por princípio: a valorização das pessoas, a ética, a sustentabilidade e a responsabilidade social.

Esta perspectiva exige a quebra de paradigmas e padrões que não servem para alcançar maiores graus de satisfação e realização pessoal e profissional. Para tanto, é necessário definir competências a serem alcançadas e proporcionar condições de trabalho que elevem a produção deste potencial humano.

A Coordenadoria de Gestão de Pessoas está assim estruturada e é o setor responsável pela Gestão do Potencial Humano da SEMED/Maceió:

Figura 3 - ESTRUTURA DA COORDENADORIA GERAL DE PESSOAS



Fonte 9 – Elaborado pela autora

A estrutura organizacional da SEMED teve por objetivo apresentar a sua distribuição e permitir a compreensão do funcionamento da mesma para, enfim, compreender as instâncias por onde caminha o servidor da educação.

Cada secretaria possui uma estrutura semelhante, uma vez que a divisão em núcleos foi definida por meio de Decreto no Município, mas somente a Secretaria Municipal de Saúde apresenta números tão grandes quanto a Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO 4 – GESTÃO DO TRABALHO E ADOECIMENTO

A Gestão do Trabalho deve ser pensada tanto nas relações de trabalho quanto nas relações sociais que envolvem o cotidiano institucional.

A Gestão do Trabalho atua sobre os recursos humanos facilitando ou dificultando as ações do seu capital humano, e o modelo de gestão adotado poderá contribuir de forma produtiva e eficiente na gestão do trabalho ou impedir a criatividade dos profissionais e até interferir no processo de aprendizagem do aluno.

Como estamos falando de capital humano, é necessário definir o que entendemos por este conceito. Entende-se por capital humano, toda e qualquer bagagem de conhecimentos adquirida pelo trabalhador tanto em relação à educação quanto às suas experiências.

Este termo surge nos anos de 1950, nos Estados Unidos, com a criação da Disciplina “Economia da Educação” e surgiu da preocupação em explicar os ganhos de produtividade gerados pelo “fator humano” na produção.

A conclusão de tais esforços redundou na concepção de que o trabalho humano, quando qualificado por meio da educação, era um dos mais importantes meios para a ampliação da produtividade econômica, e, portanto, das taxas de lucro do capital, como afirma Schultz (1973).

Na educação, a teoria do capital humano embasou a concepção tecnicista dos anos de 1970, acerca da organização educacional e acerca do ensino, como um todo, deste modo, estabelecendo uma visão da educação enquanto um fator necessário para o desenvolvimento econômico e também para o desenvolvimento do sujeito a nível pessoal, ou seja, afirma que quando o sujeito se educa, ao mesmo tempo valoriza a si próprio e ao capital.

Com o passar dos tempos, o termo “capital humano” passou a ser considerado no âmbito individual, ou seja, relacionado às dificuldades de integração social, problemas relacionados ao emprego e do desempenho profissional, levando a educação a um estatuto de valorização econômica.

Em 1968, Schultz recebeu o prêmio Nobel de Economia pelo desenvolvimento da teoria do capital humano, teoria esta a qual afirma que é necessário investir em educação para que haja retorno adequado em menos tempo e com mais disponibilidade do indivíduo na sua relação com o trabalho.

Deste modo, levantamos os questionamentos: Que capital humano temos trabalhando na educação? De que forma este profissional pode produzir mais e melhor no ambiente de

trabalho? Quais as condições de trabalho ofertadas e de que maneira se dá o retorno investido em relação ao trabalho desempenhado.

Na sociedade atual, estamos observando que há, cada vez mais, um conjunto de competências exigido ao trabalhador e, mesmo em condições favoráveis ao trabalho, as tensões e exigências estão prejudicando a sua saúde, principalmente quando se observa a categoria professor.

É necessário, ainda, compreender que,

“ [...] de modo geral, para responder às múltiplas demandas, os trabalhadores elaboram estratégias operatórias que resultam em hipersolicitação do corpo, bastante exposta nos estudos que buscam compreender prevalência elevada de disfonia no grupo de docentes” (Vianello, Assunção & Gama, 2008).

Em diversos estudos já realizados, pode-se afirmar que:

“ Os professores são considerados os profissionais com mais alto risco para o desenvolvimento de distúrbios vocais e apresentam maior prevalência de queixas vocais específicas quando comparados com os outros profissionais. Pelo menos um em cada três professores refere que dar aulas produz efeito vocal adverso e, na amostra dos autores, muitos sujeitos reduziram as suas atividades laborais em razão do problema de voz” (Roy et al., 2003).

De acordo com os dados pesquisados, inclusive em outros países, identificamos uma preocupação em relação à saúde dos professores e dos profissionais da educação.

“ Nas últimas décadas, os registros de licenças do trabalho por motivos de saúde na categoria dos professores, em diferentes países, identificam a maior prevalência de distúrbios mentais quando comparados com os outros grupos de doenças comunicadas nas declarações médicas” (Assunção, 2003; Dimitrov, 1991; Esteve, 1999).

No caso específico da SEMED, os dados colhidos no Relatório Estatístico Psicossocial confirmam o elevado o número de licenças concedidas para tratamento de saúde.

Apresentamos no primeiro capítulo, os dados referentes a 2017, que somam um total de 1.269 pedidos, entre afastamento, readaptação e renovação, somente na categoria Professor. Destes, 264 são de 1º Afastamento e 898 de Renovação de Afastamento.

Em relação ao ano de 2018, entre os meses de janeiro e outubro, notou-se um aumento significativa dos respectivos dados estatísticos, o que apenas reforça a necessidade de, enquanto gestores públicos, debruçarmo-nos sobre a temática e buscar estratégias resolutivas.

Arriscamos afirmar que o adoecimento deve ser encarado como um objeto de política pública de saúde, uma vez que o elevado número de afastamentos gera uma despesa imensa para o município agravando suas finanças e interferindo no cumprimento das suas questões fiscais.

O conceito de trabalho, portanto, origina-se na relação entre homem-natureza e nas modificações que ele realiza pelo trabalho, pois ao mesmo tempo em que transforma a natureza, ele também sofre transformações (Marx apud Reis, 2014: 135).

De acordo com a bibliografia existente e pesquisada:

“ [...]os dados sobre afastamento do trabalho por doença não autorizam a estabelecer associações diretas desses problemas com o trabalho desenvolvido pelos professores. Contudo, tais fatores são indicadores que permitem elaborar hipóteses articuladas às cargas de trabalho mencionadas anteriormente. O professor, extenuado no processo de intensificação do trabalho, teria a sua saúde fragilizada e estaria mais susceptível ao adoecimento. Pode-se supor, ainda, que a hipersolicitação em regime de urgência o teria levado a ultrapassar ou a deixar de reconhecer o seu próprio limite, expondo-o aos riscos de adoecimento” (Assunção, 2009:356).

Em uma pesquisa realizada na rede municipal de Belo Horizonte, capital do estado de Minas Gerais, é destacado por Assunção (2003) que os transtornos psíquicos têm ocupado a liderança dentre os diagnósticos que ocasionaram afastamentos, em um total de 16%. Em seguida, apresentam-se as doenças do aparelho respiratório, com 12% e por fim, as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, apresentando 10% e mantendo-se em terceiro lugar entre os diagnósticos que vieram a provocar afastamento do ambiente laboral.

Na rede pública das séries iniciais em Florianópolis, estado de Santa Catarina, os resultados de Siqueira e Ferreira (2003) demonstraram semelhança. Como encontra-se no trabalho de Assunção (2003).

O objetivo do trabalho das respectivas autoras citadas, era investigar o absenteísmo docente no ensino fundamental, e para isto, investigaram e analisaram os prontuários dos docentes que vieram a afastar-se ambiente laboral por motivos de saúde. Com isto, foram identificadas as causas mais constantes que culminam nos afastamentos: as doenças do aparelho respiratório, os problemas do aparelho locomotor, os problemas de saúde na família e problemas psicológicos e/ou psiquiátricos.

Mesmo com os transtornos e problemas psicológicos e/ou psiquiátricos em quarta posição, identificou-se que é um dos fatores predominantes, ou seja, em conjunto com os problemas respiratórios e do aparelho locomotor, prevalecem estas causas de afastamento.

Ainda comparando resultados com pesquisas já realizadas, nos deparamos com estudos realizados no estado da Bahia, os quais revelam que a regularidade de ameaças para o desenvolvimento de transtornos mentais identificada nos docentes pesquisados em Vitória da Conquista (cidade do respectivo estado), representou o dobro de riscos do que para a população geral, e, ainda, não apresentou quaisquer diferença significativa entre gêneros (Delcor et al., 2004).

Demais investigações sobre a saúde docente, em diferentes níveis escolares, executados também no Estado da Bahia, apresentaram, de forma semelhante, predomínios notáveis de riscos para transtornos mentais em docentes (Araújo et al., 2003; Silvany-Neto et al., 2000).

Chama-nos a atenção que esta situação não acontece exclusivamente no Brasil, pois resultados semelhantes foram encontrados em avaliações com docentes em outros países, como por exemplo, na Austrália, onde o autor Tuettmann (1991), realçou prevalência de transtorno mental de 44,6% em professores do ensino secundário.

De acordo com uma pesquisa em Hong Kong (Chan, 2003), afirmou-se que o ensinar é uma atividade de alto risco de estresse. A investigação revela que cerca de um terço dos docentes pesquisados denotou claros e expressivos sinais de estresse e da Síndrome de Burnout dentre os problemas de saúde principais.

Em Assunção e Oliveira (2009), está citada a pesquisa de Dimitrov (1991) avaliou 69,5% dos professores de uma região da Bulgária. Os resultados evidenciaram elevada taxa de morbidade (número de casos por mil trabalhadores) por Distúrbios Mentais – DM e por Doenças do Sistema Nervoso – DSN, associados ao nível de ensino no qual o entrevistado estava inserido, sendo, respectivamente, 266 DMs e 58 DSNs no nível elementar e 246 DMs e 72 DSNs no ensino de nível médio. (In:

O autor alerta, ainda, para os efeitos indesejados sobre a qualidade do processo educativo e sobre a saúde dos docentes envolvidos.

O psiquiatra Daniel Martins de Barros, do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas de São Paulo – IPq-HC, aponta os três fatores associados à síndrome, sendo eles:

- A exaustão emocional (sensação de estar no limite das próprias forças);
- A despersonalização (distanciamento afetivo dos colegas ou das pessoas que dependem de seus cuidados) e;
- A ineficácia (sentimento de inutilidade do trabalho, baixa realização pessoal).

Portanto, tendo analisado este contexto a nível teórico, foi possível estabelecer uma associação com a prática profissional na realidade da SEMED/Maceió no decorrer dos anos de 2017 e 2018 quando, entre os meses de janeiro a outubro, foi possível identificar uma constância no número de pedidos de licença, o qual será discriminado no decorrer da metodologia.

CAPÍTULO 5 – METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia funciona como o guia para a estruturação da pesquisa, de forma a dar-lhe os itens iniciais necessários à construção do projeto, e auxiliar no decorrer da investigação. Desta forma, consideramos que a mesma deve ser bem descrita e organizada, para que seja possível compreender a trajetória desta investigação.

5.1. Problema da pesquisa e objetivos

Na elaboração do projeto de pesquisa, foram definidos alguns parâmetros de modo a guiar esta investigação. Para tanto, o problema da pesquisa ficou assim definido:

A administração da cidade de Maceió proporciona ao seu capital humano da educação uma gestão deste potencial para a melhoria dos níveis de adoecimento e do excesso de afastamentos médicos contribuindo para a maior efetividade da gestão pública municipal?

E, para responder á esta questão, temos como objetivo geral:

- Analisar e organizar os dados existentes sobre afastamento de servidores, no âmbito da Secretaria de Planejamento do município, particularmente da educação municipal e a gestão do trabalhador neste contexto.

E como objetivos específicos:

- Apresentar dados da Secretaria Municipal de Educação de Maceió, no período de 2018 e 2019 a fim de identificar as ações existentes para o acolhimento do profissional da educação;
- Organizar, de forma gráfica e pontual, os dados apresentados pela Administração da prefeitura de Maceió referente ao número de servidores afastados, readaptados e aposentados por adoecimento;
- Propor ações efetivas e concentradas no tocante à gestão do potencial humano e da força de trabalho existente na SEMED com vistas à redução dos afastamentos por adoecimento

5.2. Tipo de pesquisa

A pesquisa escolhida foi do tipo quanti-qualitativa, ou seja, aquela que mescla a pesquisa qualitativa e a pesquisa quantitativa. A pesquisa qualitativa, exposta na pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e focada em explicar teoricamente os fenômenos humanos

e sociais. A pesquisa quantitativa representada pelos instrumentos de coleta de dados, ou seja, através da análise dos números de forma a quantificar os dados.

Ainda, pode ser classificada como uma pesquisa descritiva, ou seja, descreve as características de uma população específica, de modo a fornecer novas informações sobre uma demanda já explorada e conhecida.

5.3. Coleta de dados

Pesquisa bibliográfica

Pode ser considerada o tipo de pesquisa base para qualquer investigação, pois é através dela que se fundamenta teoricamente o trabalho. Consiste no levantamento de autores que já discutiram o tema, seleção de assuntos, fichamento dos temas para articular e desenvolver de acordo com a perspectiva do investigador. Pode ser realizada através de meios físicos ou eletrônicos. Nesta investigação, utilizamos impressos, como livros e artigos, e eletrônicos através da internet.

Pesquisa Documental

A pesquisa documental constitui-se de dados brutos, que precisam ser trabalhados, discutidos. Temos aqui um dos principais instrumentos que utilizamos, que são os levantamentos de licenças de afastamento e de readaptação dos servidores da Semed.

Pesquisa Participante

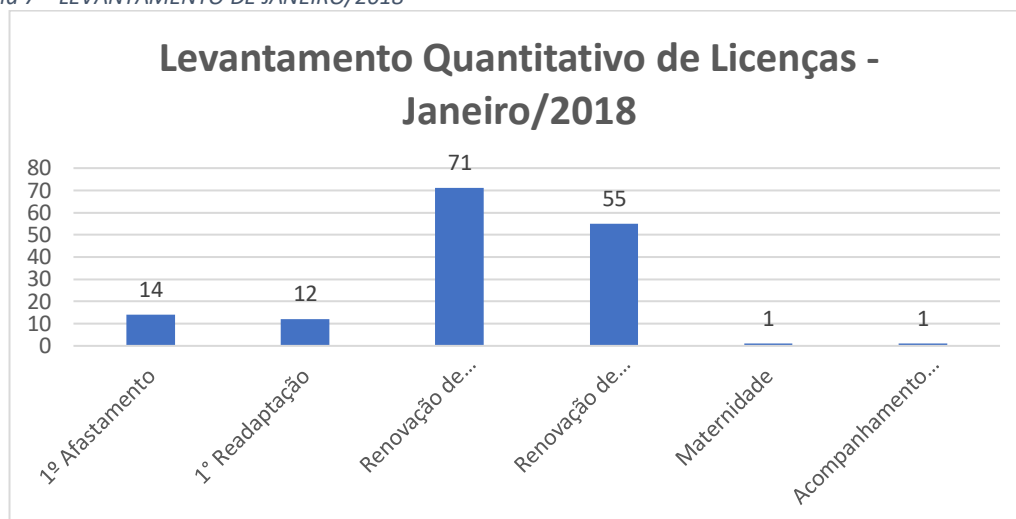
Considerando que a investigadora é funcionária do ambiente em estudo, consideramos adequado afirmar a utilização do instrumento pesquisa participante, visto que esta “tem como objetivo auxiliar a população envolvida a identificar por si mesma os seus problemas, a realizar a análise crítica destes e a buscar as soluções adequadas” (Le Boterf, 1984 In Novaes e Gil, 2009). Ou seja, intervir e buscar emancipar os demais participante de forma educativa, através dos resultados da pesquisa.

5.4. Resultado da pesquisa

Os resultados da pesquisa, de acordo com a metodologia exposta no capítulo anterior, resultaram em dados para uma interligação da fundamentação teórica aqui apresentada com a realidade do campo de estudo, denominado SEMED/Maceió.

No mês de janeiro, foi mensurado que o total de licenças solicitadas foi de 154 (cento e cinquenta e quatro), assim distribuídas:

Tabela 7 – LEVANTAMENTO DE JANEIRO/2018

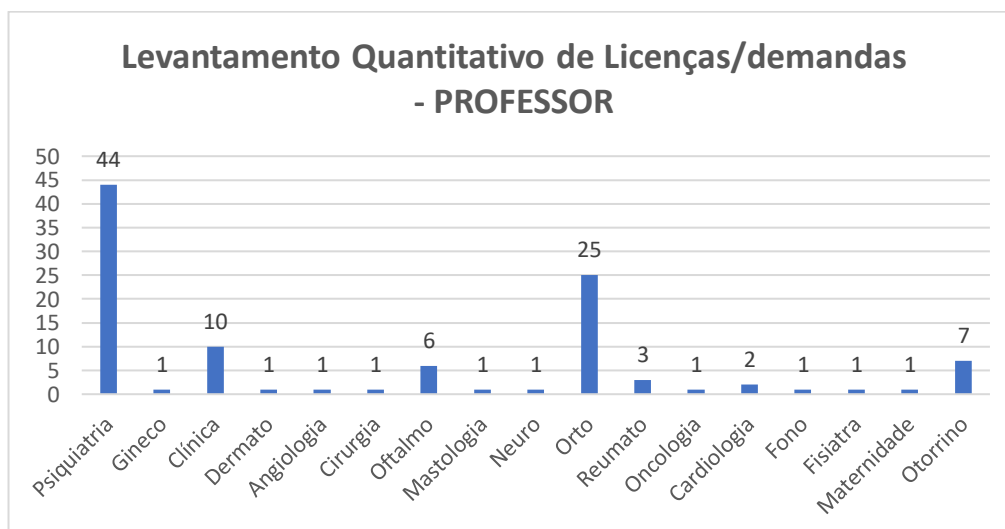


Fonte 10 - Elaborado pela autora

Destes 154 pedidos de licença, 107 são de professores. Percebe-se, portanto, que os maiores índices de pedidos referem-se às renovações, o que significa que, aparentemente, o tempo inicial oferecido não tem sido suficiente para o servidor cuidar de sua saúde mental.

No quadro abaixo, apresentamos o levantamento específico dos professores e o motivo/justificativa da licença, ou seja, qual a especialidade médica que solicitou o afastamento do mesmo. É possível perceber que a maior incidência de licenças está na área da psiquiatria, seguida da ortopedia.

Tabela 8 – LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR

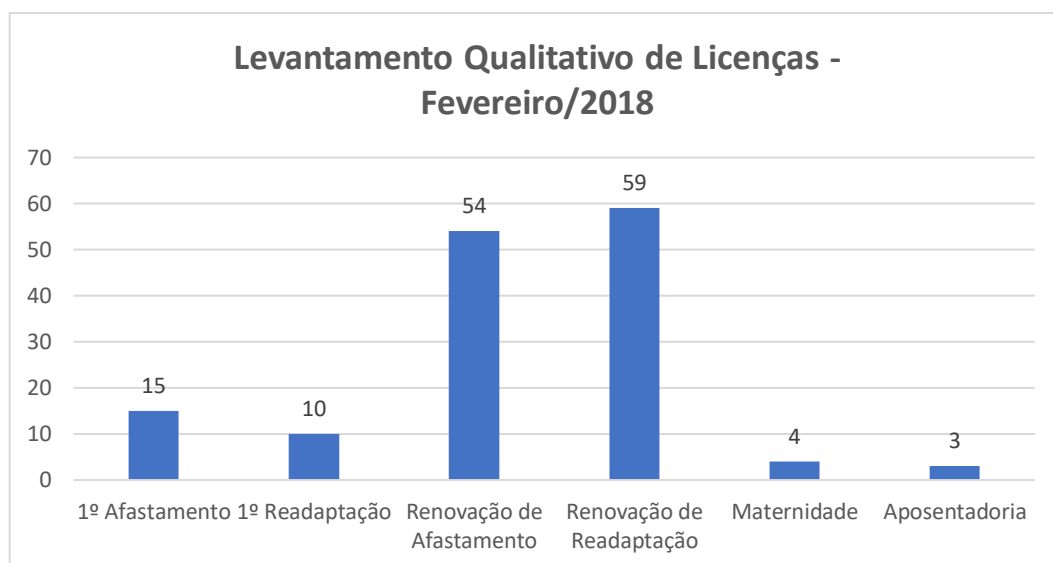


Fonte 11 – Elaborado pela autora

De acordo com estes números, é possível perceber o destaque de licenças por justificativas psiquiátricas, o que coincide com nossa discussão sobre o aumento e constância da Síndrome de Burnout nos profissionais da área.

No mês seguinte, fevereiro, o Levantamento Quantitativo de Licenças solicitadas foi de 145, e destas, 90 foram solicitadas por professores, como podemos observar na tabela abaixo:

Tabela 9 - LEVANTAMENTO DE FEVEREIRO/2018

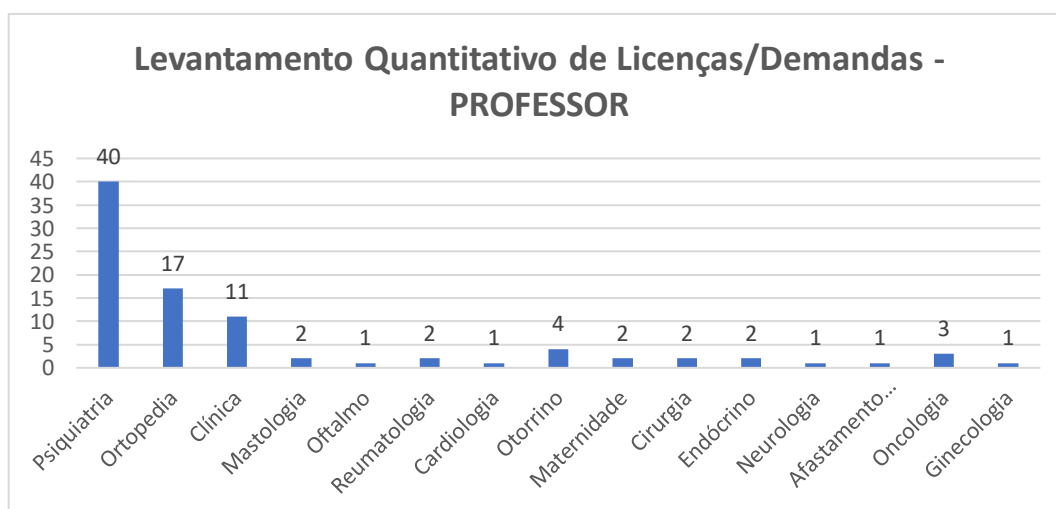


Fonte 12 - Elaborado pela autora

Os pedidos foram menores do que os do mês anterior e do mês seguinte, destacando-se uma alta demanda dos pedidos de primeiro afastamento.

E, em relação às demandas específicas dos professores, em semelhança ao mês de janeiro, houve uma alta solicitação da psiquiatria, seguida da ortopedia, também como no mês anterior e da clínica geral:

Tabela 10 - LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR

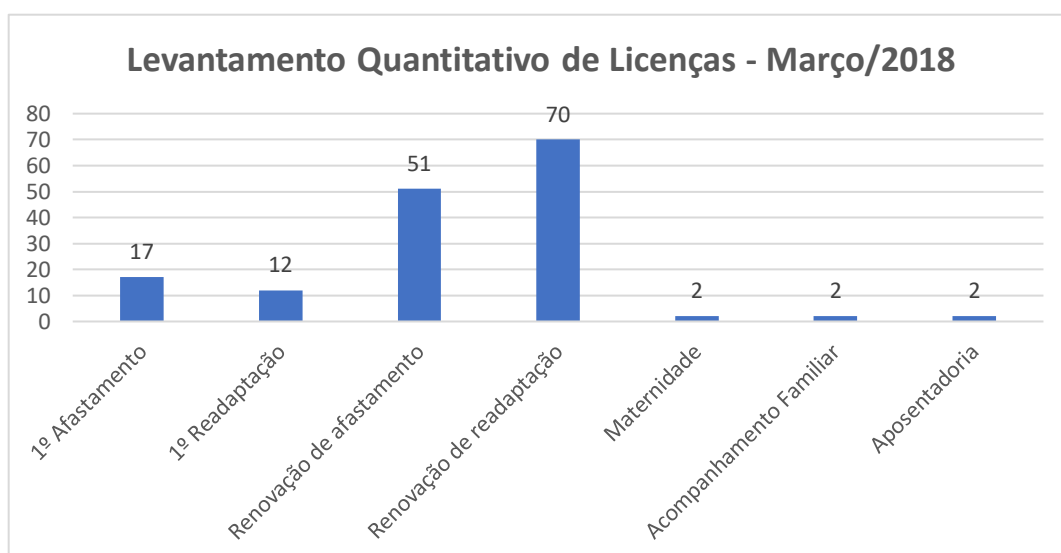


Fonte 13 - Elaborado pela autora

Novamente, identificou-se um alto número de licenças solicitadas pela psiquiatria, em segundo lugar, segue a ortopedia, depois a clínica geral e as demais permanecem praticamente com igual distribuição.

Em março, continuou crescendo o número pedidos de licenças, totalizando, neste mês, 156 licenças, das quais 111 são de professores:

Tabela 11 - LEVANTAMENTO DE MARÇO/2018

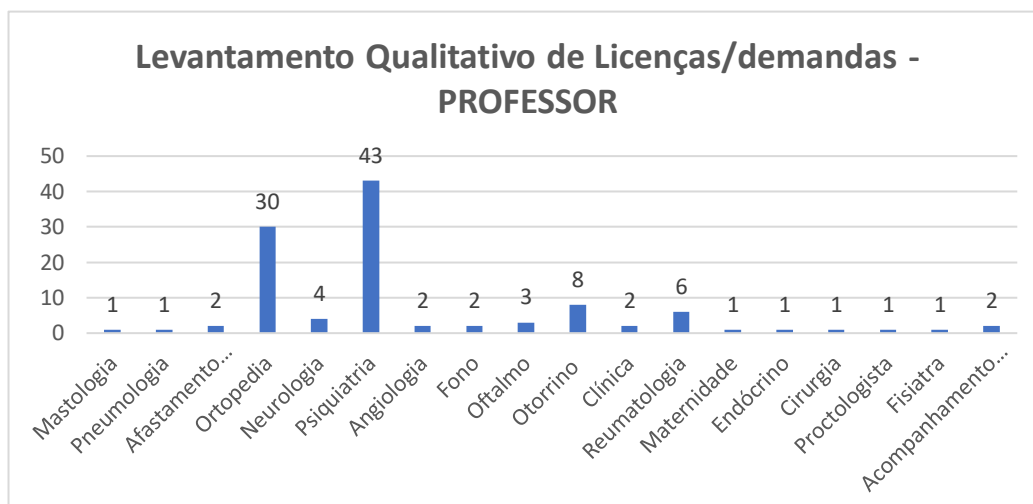


Fonte 14 - Elaborado pela autora

As renovações de afastamento e renovações de readaptação são maiores do que os primeiros pedidos, demonstrando que, enquanto continuam novos profissionais a solicitar afastamento, aqueles que já o conseguiram também renovam suas licenças com muita frequência.

Em relação às demandas, a psiquiatria continua sendo a área com maior destaque e a ortopedia também continua em segundo lugar, agora seguido da otorrinolaringologia:

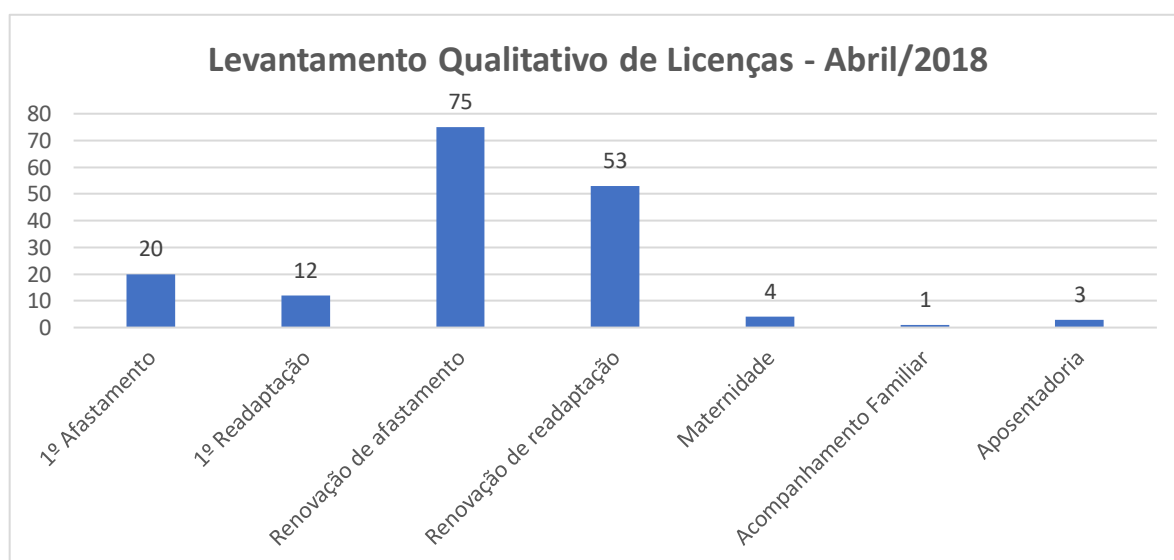
Tabela 12 – LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR



Fonte 15 - Elaborado pela autora

O mês de abril mantém um número elevado de licenças, 168 Licenças com afastamento de 123 professores.

Tabela 13 - LEVANTAMENTO DE ABRIL/2018

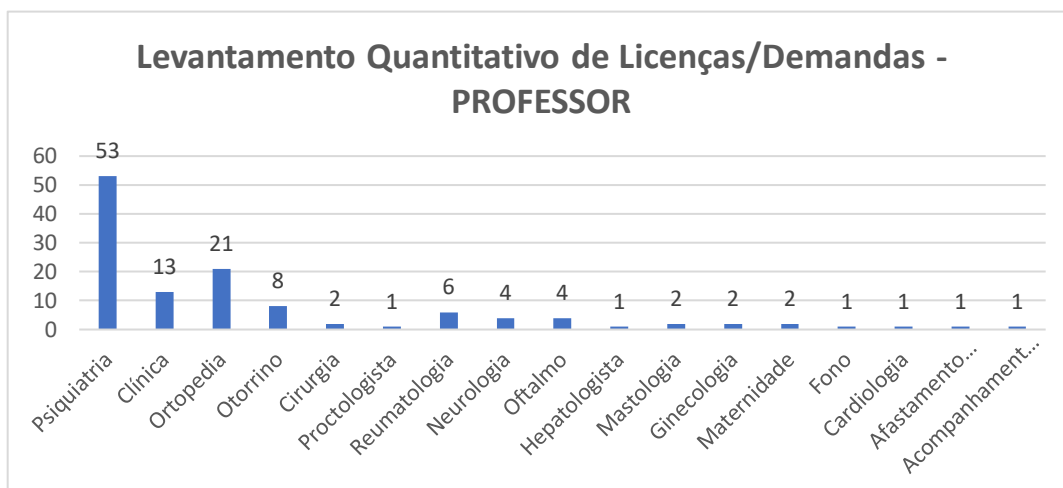


Fonte 16 - Elaborado pela autora

Da mesma forma que as tabelas anteriores revelam, os pedidos de renovação são maiores que os primeiros pedidos. É possível notar, também, um aumento nos primeiros pedidos.

A demanda de licenças pela psiquiatria aumentou em relação aos meses anteriores, enquanto a ortopedia permanece em segundo mas com proximidade da clínica geral.

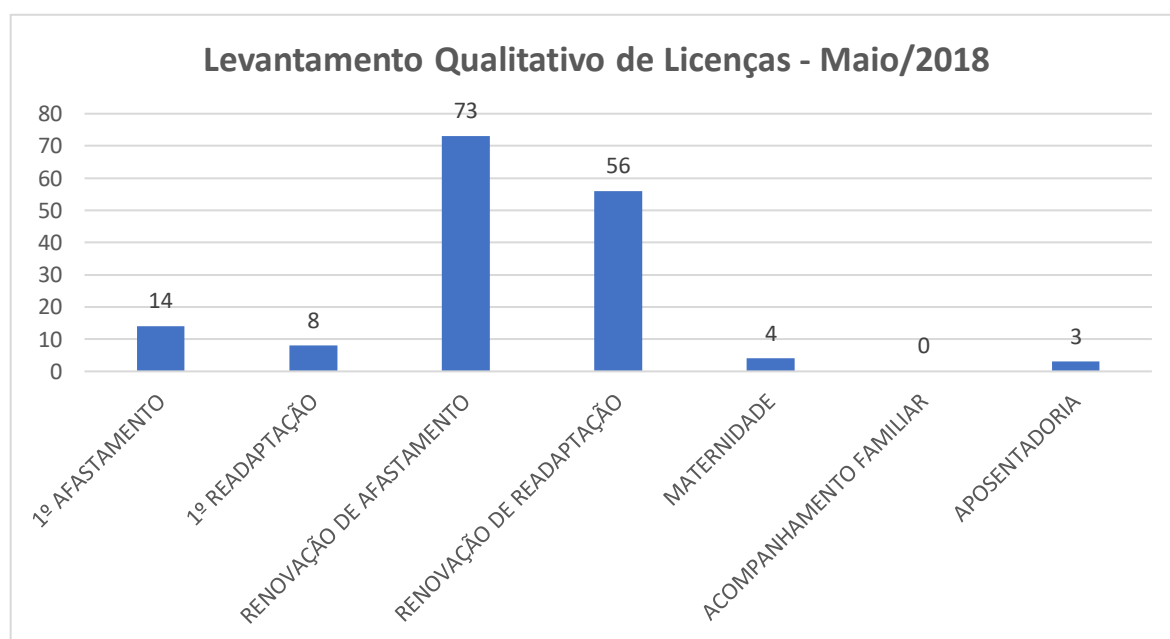
Tabela 14 - LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR



Fonte 17 - Elaborado pela autora

O mesmo quadro se mantém no mês de maio, com um total de 158 Licenças, dos quais 104 são professores.

Tabela 15 - LEVANTAMENTO DE MAIO/2018

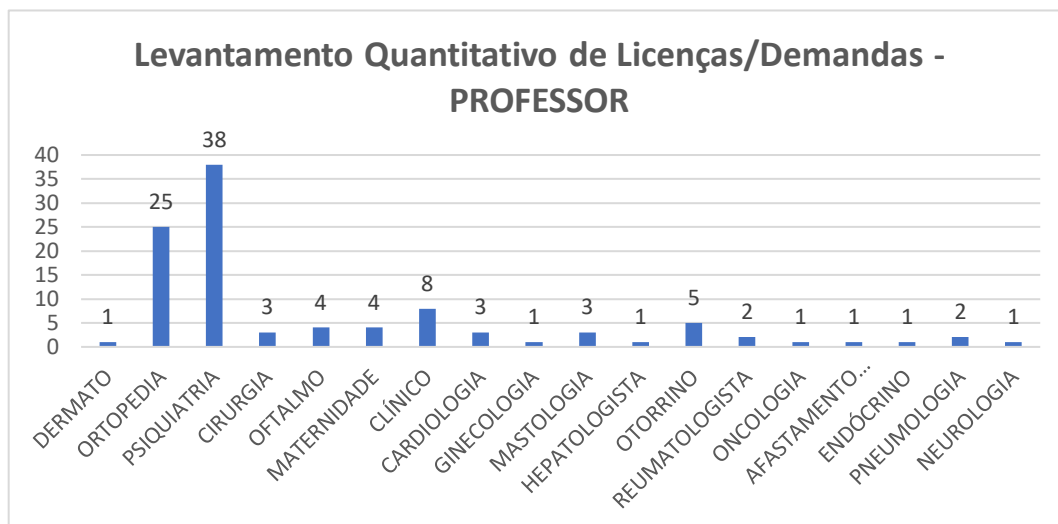


Fonte 18 - Elaborado pela autora

O quadro mantém-se, com uma diminuída nos primeiros pedidos e a constante alta nos pedidos de renovação, principalmente renovação de afastamento.

A demanda por psiquiatria teve uma diminuída em relação ao mês anterior, enquanto a ortopedia subiu e há uma distribuição mais constante pelas demais áreas.

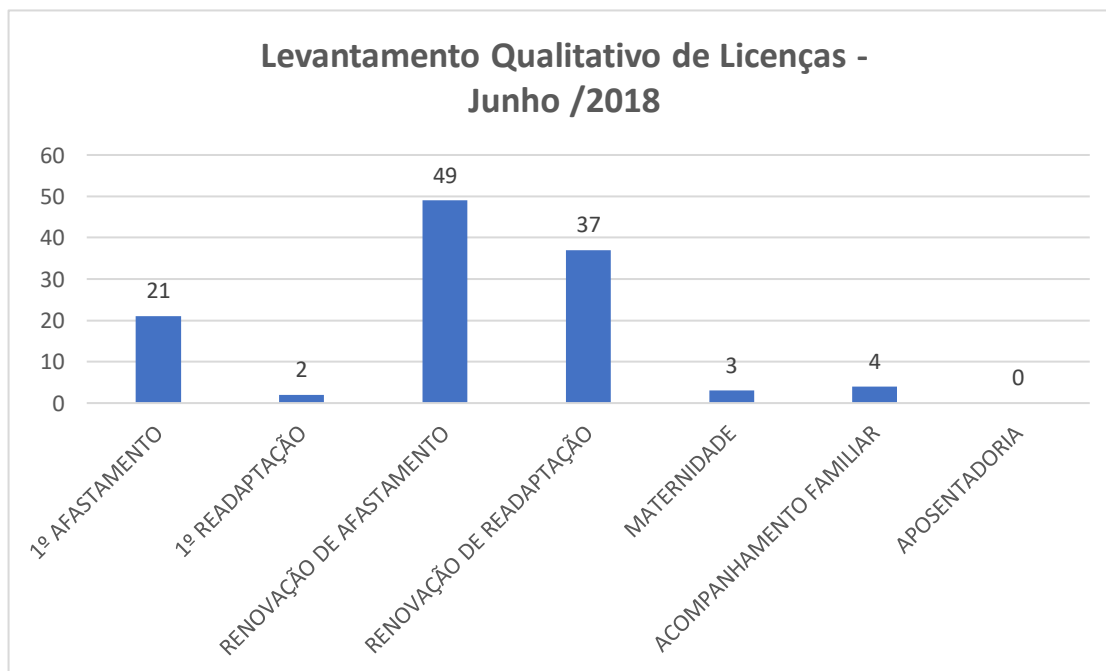
Tabela 16 - LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR



Fonte 19 - Elaborado pela autora

No mês junho, das 116 licenças solicitadas, 79 são de professores.

Tabela 17 - LEVANTAMENTO DE JUNHO/2018

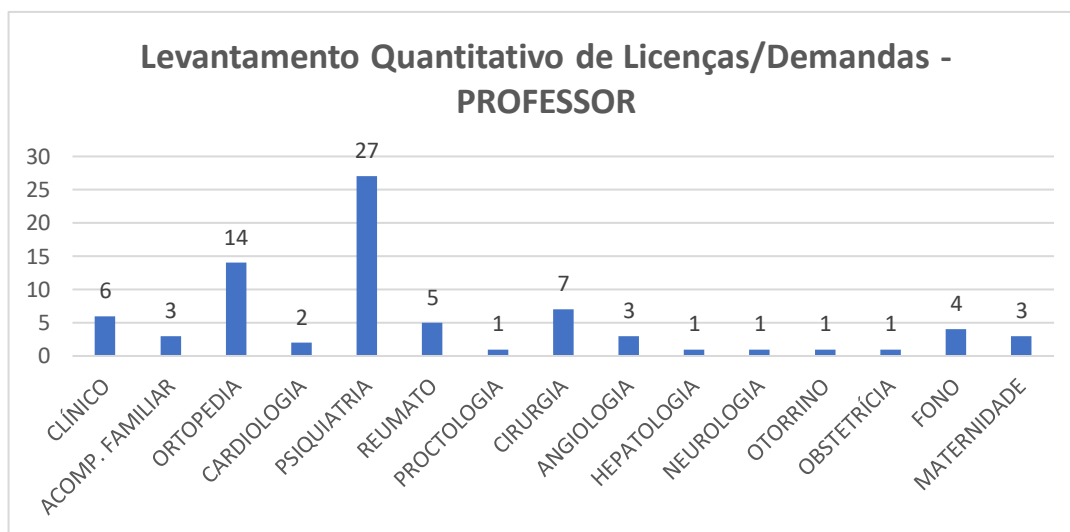


Fonte 20 - Elaborado pela autora

Neste mês há uma queda significativa nos números dos pedidos de renovação, enquanto há um aumento no primeiro pedido de afastamento e queda significativa nos primeiros pedidos de readaptação.

Aqui temos um percentual muito menor da psiquiatria, mas, mesmo assim, essa continua a frente das solicitações, seguida da ortopedia. Algumas outras áreas que mantinham-se baixas ganham destaques, mesmo que pequenos, como cirurgia e reumatologia.

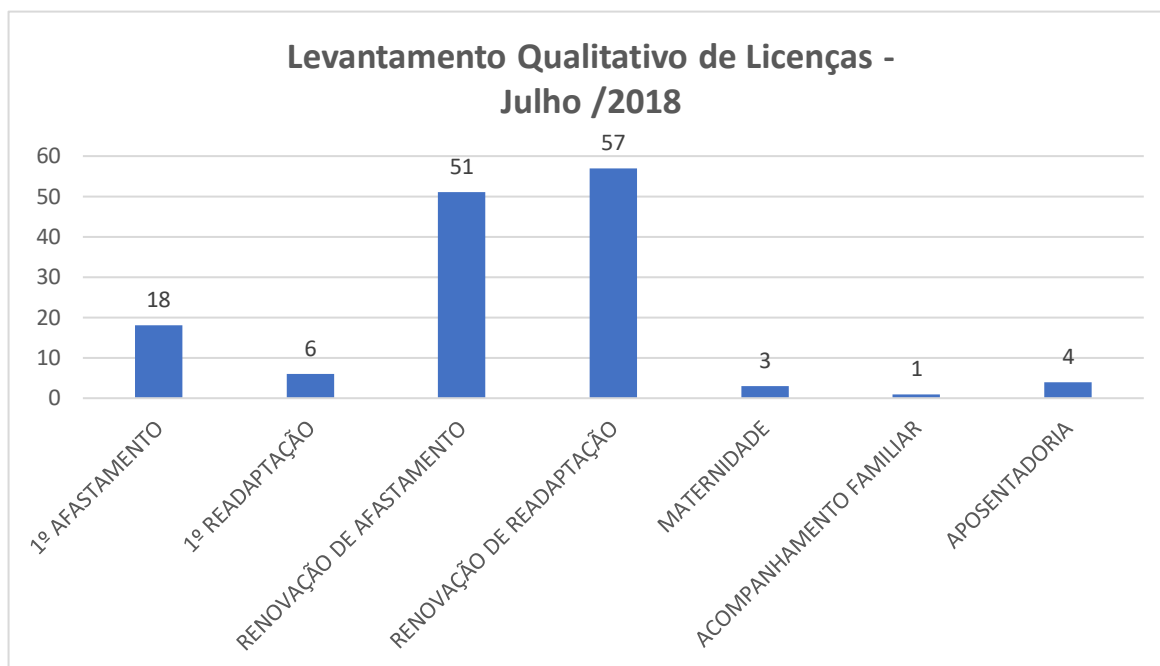
Tabela 18 - LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR



Fonte 21 - Elaborado pela autora

Em julho, de 140 licenças, 102 são de professores

Tabela 19 - LEVANTAMENTO DE JULHO/2018

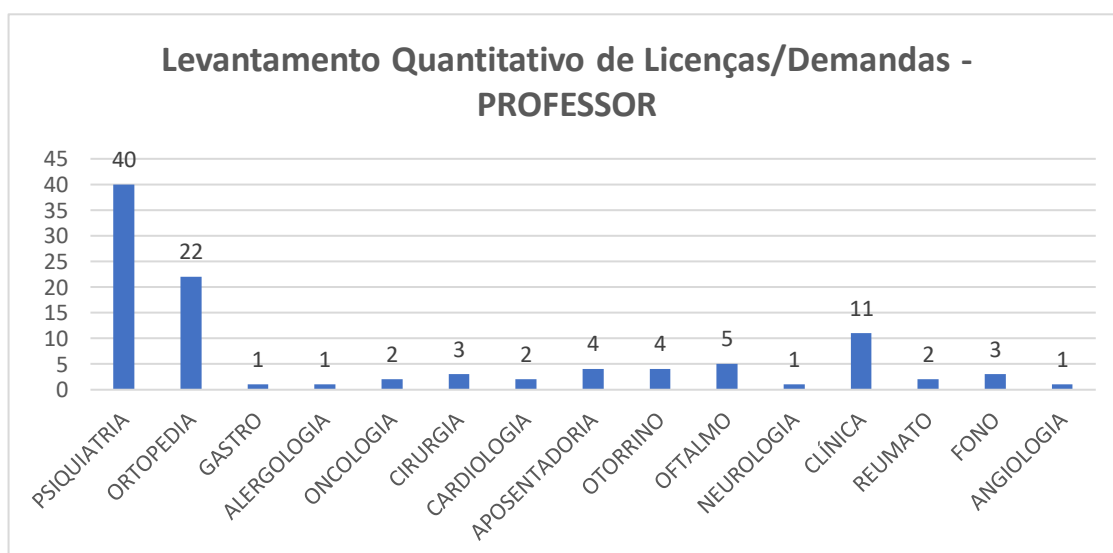


Fonte 22 - Elaborado pela autora

No mês de julho voltam a subir todos os pedidos, tanto os de primeiro pedidos como os pedidos de renovação.

Neste mês, a solicitação pela área da psiquiatria também volta a aumentar, como também da ortopedia.

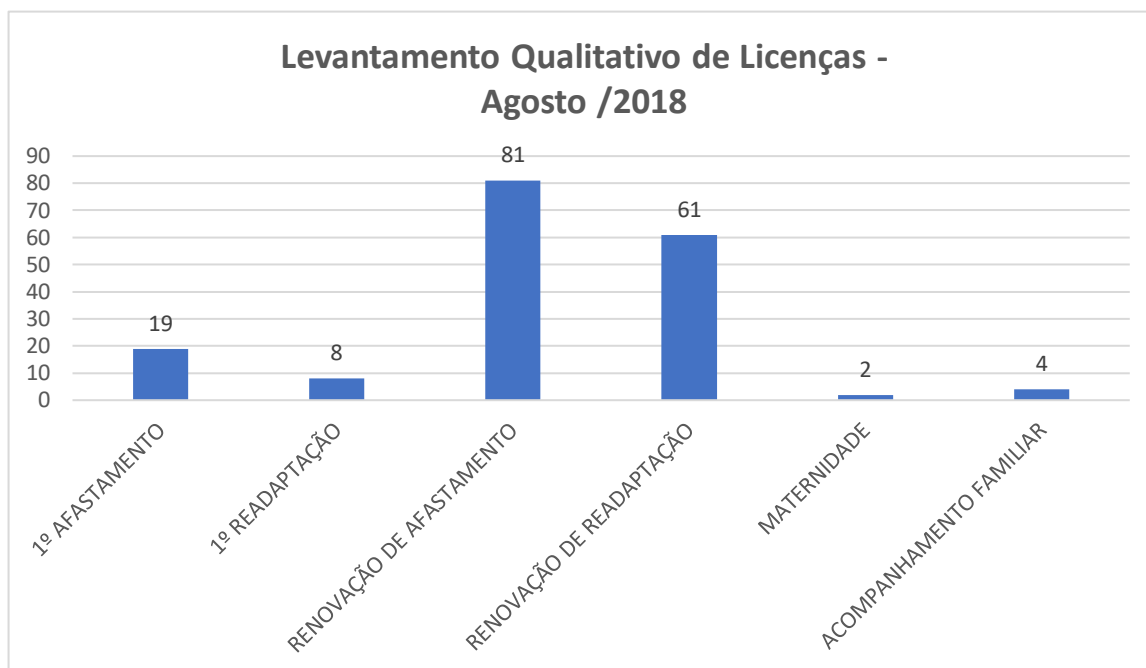
Tabela 20 - LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR



Fonte 23 - Elaborado pela autora

Em agosto, de 175 licenças, 114 são de professores

Tabela 21 - LEVANTAMENTO DE AGOSTO/2018

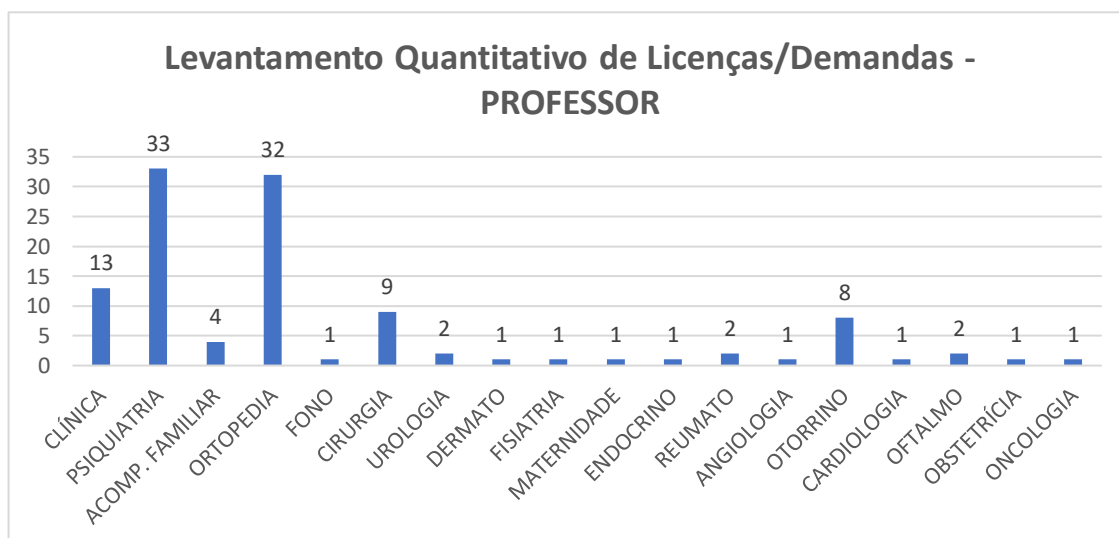


Fonte 24 - Elaborado pela autora

Os pedidos voltam a subir bastante neste mês, em comparação aos dois meses anteriores. Os pedidos de renovação de afastamento são os que mais se destacam.

No mês de agosto, as especialidades de psiquiatria e ortopedia ficaram quase equiparadas, seguidas pela clínica geral, cirurgia e otorrinolaringologia.

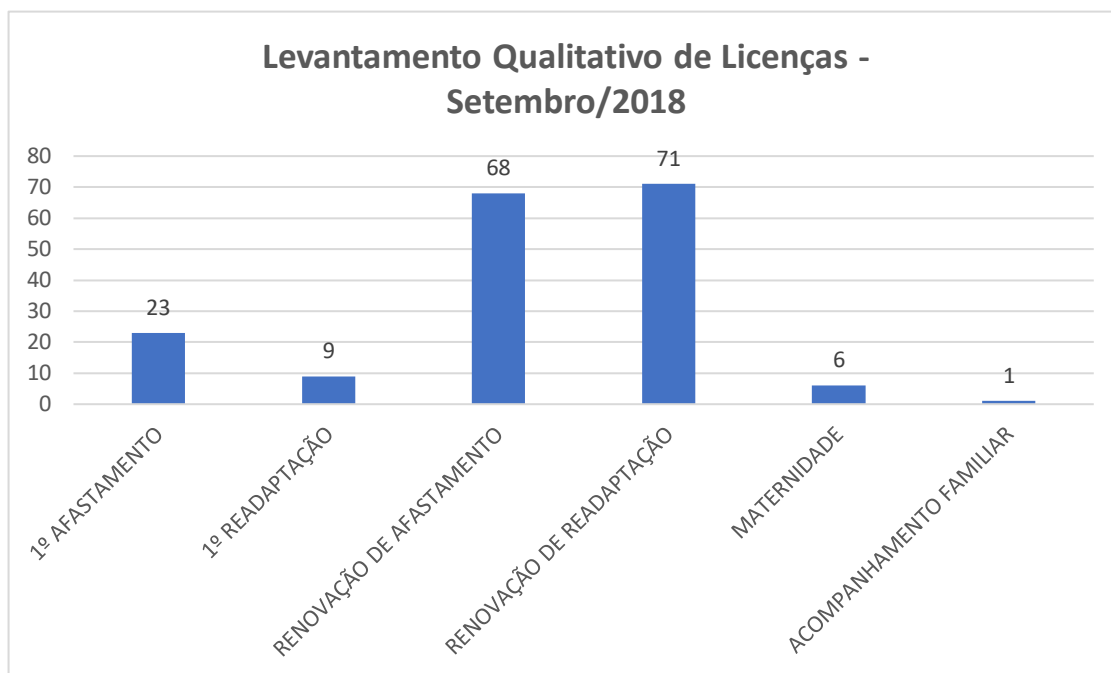
Tabela 22 - LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR



Fonte 25 - Elaborado pela autora

Em setembro, foram 178 licenças, das quais 126 foram de professores

Tabela 23 - LEVANTAMENTO DE SETEMBRO/2018

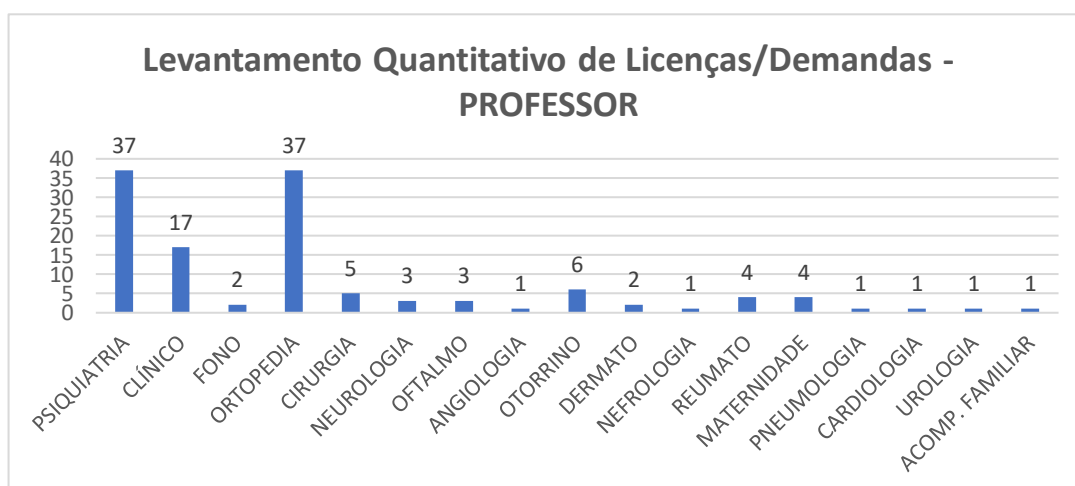


Fonte 26 - Elaborado pela autora

Os pedidos mantêm-se basicamente na mesma proporção, tendo um aumento dos pedidos de renovação de readaptação em relação às renovações de afastamento.

No mês de setembro, psiquiatria e ortopedia tiveram o mesmo número de solicitações, ficando clínica geral em segundo lugar.

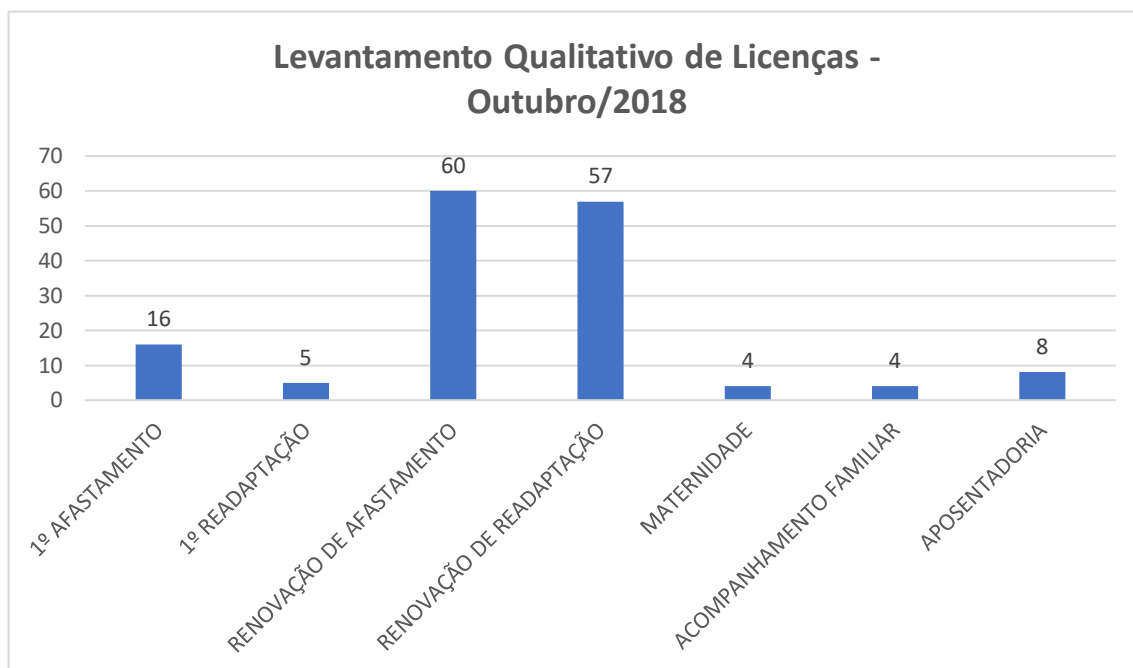
Tabela 24 - LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR



Fonte 27 - Elaborado pela autora

E em outubro, 154 licenças de onde 108 são de professores.

Tabela 25 - LEVANTAMENTO DE OUTUBRO/2018

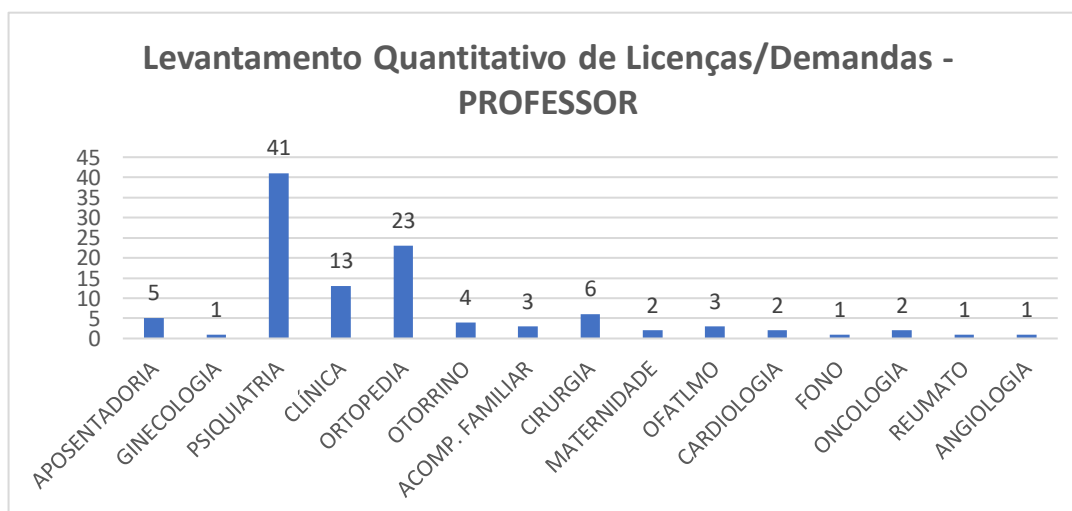


Fonte 28 - Elaborado pela autora

Há uma diminuição nos pedidos, tanto de primeiro afastamento e primeira readaptação como das renovações. O índice com destaque é o de aposentadora.

Por fim, no mês de outubro, a psiquiatria voltou a ter um grande destaque, seguido da ortopedia, da clínica geral e da cirurgia.

Tabela 26 - LEVANTAMENTO QUANTITATIVO DE LICENÇAS/DEMANDAS - PROFESSOR



Fonte 29 - Elaborado pela autora

5.5. Apresentação dos resultados

Estes dados permitem ver que a maioria das licenças está concentrada na categoria professor e que, das especialidades médicas que solicitam o afastamento do trabalhador por motivo de doença, o maior índice está no âmbito da psiquiatria.

Estes dados representam uma realidade do setor de recursos humanos, dados estes obtidos de forma bruta e sem manipulação. Portanto, constata-se que realmente há uma grande demanda de licenças fornecidas e não tem mais como os órgãos gestores deixarem de olhar para esta situação de adoecimento no mundo do trabalho.

Segundo documento do ENAPE, as pesquisas indicam um aumento expressivo na relação entre os casos de acometimento psicológico e o trabalho, e a maior incidência de transtornos depressivos, transtornos de ansiedade, síndrome de Burnout, síndrome do pensamento acelerado e transtornos de pânico.

Os afastamentos do trabalho em decorrência de transtornos mentais é um dos grandes desafios da Política de Atenção e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS, lançada em 2008 pelo Governo Federal. E, segundo o representante do Ministério da Previdência Social “A questão da saúde mental ganhou mais importância com a exigência cada vez maior das capacidades pessoais e a ideia de que as pessoas devem se adaptar ao trabalho e não o trabalho se adaptar às pessoas”.

A conjunta análise das bibliografias referentes ao tema, dos documentos estudados e dos dados colhidos, sustenta a iniciativa desta investigação, de que há uma demanda exageradamente alta de adoecimento dos trabalhadores da educação do município de Maceió.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo moderno tem se deparado, de forma intensa e rápida, com as mudanças no mundo do trabalho e as relações sociais que exigem uma nova forma de conceber a gestão do potencial humano.

Na vida dos professores, estas mudanças interferiram de maneira intensa causando grande impacto na organização e na gestão escolar. As mudanças ocorreram de forma abrupta, pois é preciso lembrar que a formação dos professores não caminha na mesma proporção que a sociedade e isto provoca a degradação do trabalho tanto em atividade quanto na qualidade do serviço produzido, o que gera sofrimento e conflito que se revelam no adoecimento deste profissional.

Este adoecimento já é percebido por meio de números, e a pergunta que se impõem é: o que fazer para melhorar a saúde do trabalhador da educação pública municipal de Maceió. Essas evidências nos conduzem a comprovação de que há um processo de morbidade docente e parte desta situação tem a ver com determinantes ambientais e organizacionais do mundo do trabalho.

Portanto, frente às reflexões apresentadas, à pesquisa efetuada e concretizada, consideramos plausível afirmar a necessidade emergente de estudos sobre o processo de adoecimento dos docentes, estudos estes que debruçam-se na realidade social de forma bruta e direta. É preciso analisar a realidade deste fenômeno, a gestão pública que por ele é responsável e, recomendamos, novos estudos sobre a qualidade de vida do trabalho, o impacto na folha de pagamento do município com o elevado índice de afastamentos e aposentadorias por doença, além de aprofundamento dos dados pela Junta Médica Municipal e análise das informações dos servidores em conjunto com a Secretaria Municipal de saúde a fim de propor ações interventivas que priorizem o trabalhador.

Considerando que foram encontradas significativas produções teóricas com pesquisas e resultados sobre o adoecimento do profissional docente e, em comparação, poucas direcionadas à gestão de saúde pública no âmbito do adoecimento do docente, é necessário que ressaltemos as dificuldades encontradas na investigação e elaboração deste estudo.

Tratando-se de uma pesquisa majoritariamente de revisão bibliográfica, a referência teórica ficou estruturada em um espaço de tempo específico, porém, a pesquisa efetuada e seus resultados representam um universo ligeiramente distinto, mas representativo.

As produções acadêmicas relacionadas ao tema foram majoritariamente encontradas em bases de pesquisa da saúde, não tendo, portanto, um acesso igualitário às publicações da área da educação, além de limitar a pesquisa às publicações em língua portuguesa, não sendo possível alcançar estudos em outras línguas. Deste modo, admitimos a possibilidade de estudos na área em uma esfera macro, que não nos foi possível atingir.

Por tratar-se de uma investigação, tanto teoricamente como a nível prático, em âmbito nacional, tanto é possível afirmar uma limitação geográfica que permite sintetizar dados e resultados, como torna-se um campo de pesquisa extenso, considerando a dimensão da sociedade brasileira e suas especificidades regionais.

Ao lado positivo, podemos destacar a possibilidade de, com esta investigação, pensarmos a nível da saúde e da educação e, ainda, identificar que a saúde dos docentes é um tema de responsabilidade também das políticas de saúde, o que exige uma articulação e parceria entre políticas para promover o bem estar do trabalhador docente.

Dito isto e ao considerar toda a explanação até aqui realizada, podemos afirmar que o problema de pesquisa que serviu como guia para esta investigação, pode ser respondido ao afirmarmos que há uma falha na gestão do potencial humano dos trabalhadores da educação da rede municipal de Maceió, ao passo que há dados brutos que não são investigados e trabalhados de modo a encontrar meios de trabalhar o excesso de afastamentos médicos e, conseqüentemente, afeta-se a prestação dos serviços educacionais. Falha esta que pode ser percebida quando o professor ao se afastar do serviço, é penalizado com a redução de 9% do seu salário, desconto este chamado de auxílio-doença e que prejudica, muitas vezes, o tratamento que está sendo realizado.

Ainda, os objetivos foram alcançados, ao passo que conseguimos analisar e organizar os dados disponibilizados que dizem respeito aos afastamentos dos servidores, também tivemos acesso aos dados da Secretaria Municipal de Educação de Maceió para identificar as ações de acolhimento existentes, organizamos os dados apresentados pela Administração da Prefeitura referente aos servidores afastados, readaptados e aposentados por adoecimento, conforme dados distribuídos nas tabelas e, por fim, nosso último objetivo era de propor ações efetivas e concentradas no tocante à gestão do potencial humano e da força de trabalho existente na SEMED com vistas à redução dos afastamentos por adoecimento.

O último objetivo não foi plenamente alcançado, devido às limitações que foram encontradas e acima mencionadas, dificuldades a nível de encontrar publicações teóricas

adequadas e também por considerar que é um trabalho que exige uma análise de equipe e que não deve ser efetuado a nível apenas teórico em uma pesquisa acadêmica, mas sim proposto aos servidores responsáveis a realização de ações de identificação dos problemas, através da apresentação dos dados desta pesquisa.

Por fim, consideramos que esta pesquisa será um instrumento de apoio e estudo para os trabalhadores e para os gestores da educação do município de Maceió, que podem ter acesso a uma síntese de dados e análises específicos da área da educação e, assim, trabalharmos formas de sensibilização e conscientização, de modo a melhorar tanto a qualidade de vida dos docentes como contribuir para uma melhor prestação de serviços no âmbito organizacional, diminuindo a quantidade de servidores afastados por licença médica.

REFERÊNCIAS

- ANDRÉ, M. (2013). O que é um estudo de caso qualitativo em educação? *Revista da FAEBA – Educação e Contemporaneidade*, 22, 40, 95-103, Salvador.
- ANTLOGA, C. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho do Serviço Público Brasileiro. *Escola Nacional de Administração Pública-ENAP*. Ministério do Planejamento.
- ANTUNES, Sandra Maria Pateiro Salgado Noveletto. Mal estar e adoecimento docente na escola pública paulista: um panorama preocupante. *Convenit Internacional 15 mai-ago 2014 Cemoroc-Feusp / Ppgcr-Umesp / IJI - Univ. do Porto*. Disponível em: <http://www.hottopos.com/convenit15/71-76Sandra.pdf>
- ASSUNÇÃO, A. Á.; OLIVEIRA, D. A. (2009). Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educação & Sociedade*, 30, 107, 349-372. Campinas. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302009000200003&lng=pt&tlng=pt
- BEEBY, C. E. (1973). Educação e Desenvolvimento Econômico. 2ª ed., Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. O modelo estrutural de gerência pública. *Rev. Adm. Pública* vol.42 no.2 Rio de Janeiro Mar./Apr. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122008000200009
- CODO, Wanderley (Coord.). Educação: carinho e trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.
- ESTEVE, Jose M. O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru/SP: EDUSC, 1999.
- FUNASA (2017). *Cronologia Histórica da Saúde Pública*. Disponível em: <http://www.funasa.gov.br/cronologia-historica-da-saude-publica>
- GOMEZ, C. M.; VASCONCELLOS, L. C. F.; MACHADO, J. M. H. (2018). Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. *Ciênc. saúde colet.*, 23, 6. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2018.v23n6/1963-1970/>
- MALTA, V. D.; REIS NETO, M. T.; LEITE, P. A. (2019). Os efeitos do absenteísmo docente no desempenho discente: um estudo na Educação Básica pública. *Educação Pública*, 19, 11. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/19/11/os-efeitos-do-absenteismo-docente-no-desempenhos-discente-um-estudo-na-educacao-basica-publica>
- MASLACH, C.; LEITER, M. P. (2008). Preditores iniciais de desgaste e engajamento no trabalho. *Jornal de Psicologia Aplicada*, 93, 3, 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498> Acessado em 01/09/2019
- MELCHIOR, J.-P. (2008). L'intensification du travail: une atteinte à l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux. *LINHART, D. Pourquoi travaillons-nous?: une approche sociologique de la subjectivité au travail*. Ramonville Saint-Agne: Érès, 159-182.
- MINAYO-GOMEZ C. M.; THEDIM-COSTA S. M. F. (1997). A construção do campo de saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos Saúde Pública*, 13, 2, 21-32.

Minayo-Gomez, C. M. (2011). Produção de conhecimento e intersectorialidade em prol das condições de vida e de saúde dos trabalhadores do setor sucroalcooleiro. *Cien. Saúde Colet*, 16, 8, 3361-3368.

NOVAES, Marcos Bidart Carneiro de e GIL, Antonio Carlos. A pesquisa-ação participante como estratégia metodológica para o estudo do empreendedorismo social em administração de empresas. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, v. 10, n. 1 • JAN./FEV. 2009 • ISSN 1678-6971. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v10n1/v10n1a07.pdf>

OLIVEIRA, D. A.; AUGUSTO, M. H. G. (2007). A questão docente no Brasil; *Relatório técnico de pesquisa*. Buenos Aires: FLAPE.

OPAS. (s/d). OPAS/OMS apoia governos no objetivo de fortalecer e promover a saúde mental da população. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5263:opas-oms-apoia-governos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-da-populacao&Itemid=839 Acessado em 01/10/2019

SANTANA, F. A. L.; NEVES, I. R. (2017). Saúde do trabalhador em educação: a gestão da saúde de professores de escolas públicas brasileiras. *Saúde Sociedade São Paulo*, 26, 3, 786-797.

SCHULTZ, T. W. (1973). O Valor Econômico da Educação. 2ª ed. Rio de Janeiro, Zahar Editores.

VASCONCELLOS, L. C. F. (2007), *Saúde, trabalho e desenvolvimento sustentável: apontamentos para uma Política de Estado* [tese]. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Rev. psiquiatr. clín.* vol.34 no.5 São Paulo, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-60832007000500004&script=sci_arttext